



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06,
Ate, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Silvestre Savero Paola Gianina (ORCID: 0000-0002-8109-2650)

ASESORA:

Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María (ORCID: 0000-0003-4673-8601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por cuidarme siempre, a mis hijos Alejandro y Juan de Dios quienes con una sonrisa me motivaron a seguir adelante, a mi esposo por acompañarme en esta aventura, a mis padres por ser ejemplo en mi vida y apoyarme en todos los proyectos que me propongo, a mi hermana por cuidarme y preocuparse por mí, a todos gracias infinitas por su apoyo incondicional y por no dudar de mi capacidad.

Agradecimiento

A la Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María, por ser mi mentora, guiarme con sus conocimientos, enseñanzas y consejos en las asesorías e impulsar mi interés por la investigación científica.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Paola Gianina Silvestre Savero, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado: “Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020” presentada, en 65 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de Agosto 2020



Paola Gianina Silvestre Savero

DNI. 42372523

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ixx
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Operacionalización	17
2.3. Población y muestra	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5. Procedimiento	20
2.6. Método de análisis de datos	20
2.7. Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	21
3.2. Resultados correlacionales.	25
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS	35
Anexos	42
Matriz de consistencia	43
Operacionalización de variables	45
Ficha técnica de los instrumentos	46
Instrumentos de recolección de datos	47
Certificados de validación de los instrumentos	49
	vi

Oficio de aceptación donde fue aplicado el instrumento.	55
Confiabilidad de las variables	58
Base de datos de las variables	60
Autorización de publicación de tesis al repositorio	62
Acta de aprobación de originalidad.	63
Informe de originalidad	64
Autorización final del trabajo de investigación	65

Índice de tablas

Tabla 1. Población	18
Tabla 2. Validez por juicio de expertos	19
Tabla 3. Estadística de fiabilidad	19
Tabla 4. Liderazgo transformacional directivo de la Red 08	21
Tabla 5. Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional de la Red 08	22
Tabla 6. Desempeño docente de la Red 08	23
Tabla 7. Niveles de las dimensiones del desempeño docente de la Red 08	24
Tabla 8. Sistema de hipótesis general de la investigación	25
Tabla 9. Sistema de hipótesis específica de la investigación	26

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo transformacional directivo de la Red 08	21
Figura 2. Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional de la Red 08	22
Figura 3. Desempeño docente de la Red 08	23
Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente	24

Resumen

El presente trabajo de investigación se realizó, ante la evidencia de un bajo desempeño docente en las instituciones educativas, debido a la falta de liderazgo transformacional directivo, por ello esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación del liderazgo transformacional directivo con el desempeño docente de la Red 08, UGEL 06, Ate, 2020. El enfoque de la investigación es cuantitativa, tipo básica de naturaleza descriptiva correlacional y diseño no experimental. La muestra empleada fue censal, estuvo conformada por 73 docentes del nivel primario, se aplicó la técnica de la encuesta con instrumentos validados por expertos y una alta fiabilidad de 0,964 en liderazgo transformacional y 0,941 en desempeño docente en ambos se consideró la escala de Likert. Los resultados que se obtuvieron de la contrastación de hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman, presentó una relación positiva moderada con un $Rho=0,595$ y $p\text{-valor}= 0,000$.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, desempeño docente, Red 08, diseño correlacional, UGEL 06

Abstract

This research work was carried out, in the face of evidence of low teaching performance in educational institutions, due to the lack of transformational managerial leadership, therefore, this research aimed to determine the relationship of managerial transformational leadership with the teaching performance of the Red 08, UGEL 06, Ate, 2020. The research focus is quantitative, basic type of descriptive correlational nature and non-experimental design. The sample used was census, it was made up of 73 primary level teachers, the survey technique was applied with instruments validated by experts and a high reliability of 0.964 in transformational leadership and 0.941, in teacher performance in both, was considered the Likert scale. The results obtained contrast of hypothesis with the Spearman correlation coefficient, presented a moderate positive relationship with a $Rho = 0.595$ and $p\text{-value} = 0.000$.

Keywords: Transformational leadership, teaching performance, Red 08, correlational design, UGEL 06

I. Introducción

Actualmente a nivel mundial la mirada en educación ha cambiado pues se ha visto como problemática no solo el rol que viene desarrollando el docente sino también el liderazgo que debe tener el director para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, es así que para conocer el avance a nivel de aprendizaje se viene implementando una carrera económica de las grandes potencias, la OCDE (2019) ha generado una evaluación para evidenciar los niveles de aprendizajes de los estudiantes de los países miembros, esta evaluación permitió dar a conocer como es el rendimiento académico de dichos países para poder tomar decisiones a favor de mejorar la calidad educativa, la última evaluación PISA (2018) hace mención que nuestro país se encuentra no muy bien posicionado en referencia a los demás países miembros ya que de los setenta y nueve países evaluados el Perú está en el puesto sesenta y cuatro.

Ante la problemática mencionada sobre el posicionamiento del Perú frente a los demás países se evidencia una gestión educativa mellada por diversos factores internos y externos esto conlleva a realizar cambios para el logro de los aprendizajes siendo el principal motor que los estudiantes al finalizar sus estudios cumplan con el perfil de egreso. Por todo ello se necesita que las instituciones educativas sean dirigidas por líderes transformacionales que tengan como característica motivar, poseer habilidades comunicativas, asimismo innoven con nuevos proyectos, además de mantener una buena relación con el personal de manera que el director se comprometa en la mejora de la institución que dirige. Por otro lado los docentes deben potenciar las competencias dadas en el marco del buen desempeño docente y así puedan lograr un ejercicio significativo en los estudiantes esto permitirá un cambio en la política curricular de desarrollo docente.

Las instituciones educativas de la Red 08 pertenecientes a la UGEL 06 del distrito de Ate no han sido ajenas a esta problemática, algunos directores se dedican más al trabajo administrativo desconociendo la importancia que conlleva ser un líder transformador, dejando de lado el rol importante que asumen como guía en el desarrollo docente, hay que mencionar además que tienen poca comunicación con el personal esto repercute en los docentes, de ahí que no tengan motivación en su labor pedagógica ni presenten proyectos innovadores que ayuden a mejorar el aprendizaje de sus estudiantes por ello desde hace varios años se ha observado en la instituciones educativas

pertenecientes a la Red 08 resultados desalentadores ya que los directivos no han realizado con sus docentes una reflexión de su práctica pedagógica.

Ante todos estos sucesos la mirada educativa ha cambiado y es así donde se evidencia la importancia de todos los agentes educativos entre ellos la función del director quien tiene la capacidad como líder de dirigir, administrar, planificar, organizar y evaluar. En ese sentido, el Minedu (2014) en el Marco del buen desempeño del directivo considera, contemplar nuevas prácticas de liderazgo, que permitan redefinir aquellas estructuras que mejoren los aprendizajes en el aula, así como promover la participación de los docentes y fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje dentro de las instituciones educativas.

Con respecto al Marco del Buen Desempeño Docente Minedu (2014) que viene siendo implementado por el Ministerio de Educación se observa que busca orientar a todos los docentes de nuestro país en su quehacer educativo, en este documento también expresa la importancia del liderazgo transformacional del directivo como un mecanismo de orientación a los docentes por parte de los directivos dejando atrás el modelo en el cual el director solo realizaba un trabajo más de gestión administrativa antes que pedagógica. A su vez Jarpa-Azagra (2019) hace referencia a la importancia de la reflexión docente la cual debe estar enfocada al directivo que piensa por el docente, en dicho estudio se observó la evaluación profunda del desempeño profesional en busca de la reflexión pedagógica logrando así la consolidación de un docente por medio de la reflexión de la práctica pedagógica y el buen trabajo de su quehacer educativo. De igual forma Pan y Chen (2020) en su artículo señala que existen diversas investigaciones sobre como el liderazgo es significativo en el rendimiento escolar, sin embargo son pocos los que han estudiado como los directores a través de su liderazgo ejercieron un impacto de aprendizaje en el docente.

Por tanto, el director debe poseer un liderazgo transformacional que motive al docente y sea el impulsador del cambio y la innovación en la práctica pedagógica así también debe poseer una comunicación fluida y acompañar pedagógicamente al docente, realizar reuniones colegiadas en el cual los docentes reflexionen sobre sus prácticas pedagógicas y puedan intercambiar experiencias, todo ello llevará a un buen desempeño del docente y por ende una mejora en la comunidad educativa. Por todo lo mencionado

existen diversas dudas hacia la escuela, estas dudas parten desde el rol que cumple el directivo como líder hasta como enseña el docente, de ahí la importancia de la presente investigación ya que a partir de ello surgen interrogantes como la siguiente ¿Qué es el liderazgo transformacional directivo y como se relaciona con el desempeño docente? Por todo lo expuesto la presente investigación analizará como el liderazgo transformacional del directivo se relaciona con el desempeño docente.

El análisis de las investigaciones de los últimos años, ha permitido conocer los antecedentes sobre el liderazgo transformacional y como este tipo de liderazgo se promueve para desarrollar en el docente diversos aspectos como el desempeño docente.

En el estudio realizado en Bélgica, Thomas (2020) mencionó, que los maestros que ingresan a trabajar por primera vez y son motivados por directores que poseen un liderazgo transformacional, y si a la vez esta motivación va acompañado de un trabajo colegiado todo ello influye en la autoeficacia y actitudes labores del docente, se realizó una muestra de 292 maestros de primer año de primaria. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional del director está relacionado con las actitudes a través del apoyo colegiado profesional y autoeficacia de los docentes también se argumenta el papel que desarrolla el director como apoyo en el primer año de los maestros en su profesión.

Por su parte, en Labuan Indonesia, Normianti (2019) señaló, que el maestro es el principal actor para la mejora de la educación, por ello realizó un estudio a 320 docentes repartidos en 30 escuelas de las cuales analizó a 178 personas, asimismo aplicó un cuestionario, destacándose en sus resultados que existe relación entre el liderazgo transformacional de los directores con el desempeño del maestro. También en Punjab Pakistán, Ahmad et al. (2019) analizó una muestra a 223 directores de colegios secundarios públicos y aplicó dos cuestionarios con los cuales midió dos habilidades de liderazgo transformacional del director con el desempeño docente. Concluyendo su investigación que las dos habilidades de liderazgo, influencia idealizada y motivación inspiradora ejercen una influencia en el docente, asimismo el autor recomienda que los candidatos a director tenga estas dos habilidades. Por otro lado, en Hong Kong, Kwan (2019) indicó, que hay una coexistencia entre liderazgo transformacional y liderazgo instructivo y que este último refleja un impacto en el aprendizaje de los estudiantes, el estudio se basa en explorar cada uno de estos liderazgos su complementación y su

contradicción en ambos para ello realizo un cuestionario a 177 subdirectores de escuelas utilizando el análisis de regresión jerárquica de ahí que concluyó que el liderazgo transformacional es necesario pero se tiene que complementar para una implementación más efectiva.

A continuación, Altamirano (2019) planteó, una investigación similar en una escuela de Ecuador alcanzado como resultado la relación significativa entre las dos variables liderazgo transformacional y desempeño docente. De manera semejante, Cruz (2017) en España tuvo como objetivo demostrar que el liderazgo transformacional tiene relación en la mejora del desempeño, concluyendo que todas las relaciones prácticas como las teóricas amplían el liderazgo transformacional ya que la relación entre los seguidores son agrupados en equipos de trabajo viéndose así como entre los integrantes se evidencia un vínculo afectivo los cuales se comprueban por el buen desenvolvimiento del bienestar psicosocial de todos los participantes. Sin embargo en México, Martínez et al. (2016) indicaron, que la calidad educativa depende de la labor que realice el docente, así como el entorno en el cual se encuentra, considerando no solo al colegio sino también al gobierno. El estudio resalta la retroalimentación como forma de mejorar la calidad educativa, además agrega que todo ello es necesario para mejorar la labor desempeñada por el docente.

En la Libertad Perú, Varas (2019) manifiesta en su investigación la relación del acompañamiento pedagógico directivo con el desempeño docente, teniendo como resultado que hay una relación altamente significativa entre ambas variables, para la metodología utilizó el diseño descriptivo correlacional y su población fue de 44 docentes. De manera semejante los autores, Arana y Coronado (2017) como también, Guzmán (2019) realizaron investigaciones de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional concluyendo que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo directivo y el desempeño docente, se debe agregar también que la autora Huilca (2015) realizó un estudio dando como resultado la estrecha relación entre el desempeño docente y liderazgo transformacional. Finalmente Monteza (2017) efectuó un cuestionario a 150 docentes concluyendo en su análisis que existe un nivel alto de las dimensiones motivación inspiracional y estimulación intelectual además indicó que existe una buena percepción de los docentes debido a un buen liderazgo transformacional.

En Lima, Tafur (2016) señaló como objetivo analizar y comprender de qué manera la variable liderazgo transformacional se asocia con la administración de recursos humanos y por otro lado con la satisfacción laboral. Para ello realizó una investigación de enfoque cuantitativo dando como resultado, la relación significativa entre los directivos de las instituciones públicas de la Molina con la administración de recursos y la satisfacción laboral. Por otra parte, Quispe (2019) mencionó en su estudio los estilos de gestión educativa y desempeño docente, resaltando en su resultado que el estilo de liderazgo transformacional tuvo correlación positiva y significativa en el desempeño docente. De igual modo, Sardón (2017) consideró como muestra 118 docentes teniendo como resultado una correlación significativa entre liderazgo transformacional con la variable gestión escolar, por ello indicó que el director como líder motiva a sus docentes para que realicen innovaciones que permitan mejorar la institución educativa, así también busca producir una mejora en el crecimiento personal y la mejora del autoestima del docente.

La teoría de liderazgo llamada Aproximación Humanista de McGregor (1960) plantea que el liderazgo se basa en dos estilos muy básicos los cuáles denominaba la “teoría X” y la “teoría Y”. Donde la teoría X: tiene un enfoque tradicional partiendo del sentir que el ser humano tiene poca ambición, al cual se tiene que tratar con dureza para que se llegue a los objetivos deseados en esta teoría el líder solo busca llegar a la meta y para ello tendrá que emplear la rigidez y si considera necesario hasta el castigo. Teoría Y: es el líder que busca los beneficios personales de sus seguidores, ya que a través de optimizar los beneficios personales, puede al mismo tiempo llegar las metas solicitadas como organización. En este punto se observa al líder como un ente que motiva e integra a las personas que tiene a su cargo y gracias a ello las personas aceptan responsabilidades, son más creativas en fin a través de ello se logra el objetivo propuesto por la organización. Por otro lado, Rojas, Mota y Quiñones (2020) agregan, el liderazgo transformacional desde el punto de vista de la pedagogía humanista busca alcanzar el éxito del estudiante promoviendo una educación integral ética que busque el bien común de su organización y comunidad.

Existen también diversas percepciones de liderazgo, por ejemplo (Gibb, 1969 citado por Palomo, 2013) menciona que es la acción que un individuo desempeña, es una ocupación la cual se basa en guiar, además el liderazgo se da cuando una persona tiene

una influencia demostrable sobre todas las personas. Hay que mencionar, además que cuando se habla de liderazgo está referido a realizar un vínculo entre los diversos individuos, por otro lado se manifiesta la importancia que se le da a toda la organización, ello se evidencia en la gestión pedagógica en las instituciones educativas, donde el líder es la persona que guía y orienta a todos los docentes y estudiantes para el logro de los objetivos. Así también Volante y Nussbaum (2002) mencionan, que es necesario que la persona que encabeza una organización posea liderazgo frente a las personas que dirige, este perfil es importante para que permita encontrar una solución ante diversos problemas además de crear un buen clima y relación interpersonal

Diversas cualidades y características de un buen líder son muy evidentes en una persona líder al respecto Gibb (1969) indica, que diversos rasgos como la empatía, la inteligencia, la extroversión, y la dominancia parecen ser características indispensables en los líderes, así como también la seguridad en sí mismo. Por tanto los líderes deben de tener características relativamente superiores a los demás pero características que demanden la confianza de los demás. Asimismo, Cuadra y Veloso (2007) indican, el liderazgo hoy en día es un tema que preocupa a muchas organizaciones, dado que un líder transformador influiría en sus seguidores para el mejoramiento de la organización, es por ello que muchas organizaciones están invirtiendo una considerable cantidad de su presupuesto para que las personas que dirigen las organizaciones se convierta en líderes transformacionales, competitivos, innovadores y con éxito

Según Bass (1998) menciona, sobre el líder transformador que es aquel quien tiene influencia y manejo eficiente de su personal logrando resultados óptimos, este tipo de liderazgo tiene sus inicios cuando Burns (1978) planteó por primera vez escribiendo que la motivación de una persona lleva a un compromiso, el líder transformacional busca el desarrollo de sus seguidores y gracias a esto la organización también podrá desarrollarse a plenitud. Además, los autores Mwambazambi y Banza (2014) agregan, que el liderazgo transformacional no solo contribuye a orientar al desarrollo efectivo de una organización sino también a una nación. Respecto a lo investigado se rescata las principales definiciones de Liderazgo transformacional, Bracho (2013) refiere, que el liderazgo transformacional convierte a las personas en creativas, motivadas al logro de todos sus objetivos, Así mismo están comprometidas en realizar nuevas prácticas en la organización para poder resolver un problema, además inspira a las personas a poder

participar, pensar en conjunto esforzándose en alcanzar diversas metas en busca de un bien en común. De la misma forma Velásquez (2005) refiere, que es un proceso, el cual busca el cambio óptimo en los seguidores, orientado en transformar a todos los agentes educativos para así mejorar mutuamente de manera armoniosa, lo cual se orienta a la motivación, a lo moral y al rendimiento efectivo de los mismos. En cuanto a Lerma (2007) enfatiza, el liderazgo transformacional agrupa diversos lineamientos que favorecen a diversas personas y que ellas a la vez se enfocarán en objetivos los cuales seguirán acompañados de un líder que los motive.

Cuando se habla de liderazgo transformacional según (McGregor, 1978 citado por Fischman, 2015) propone, que el líder a través de un proceso motiva a las personas entre sí para poder progresar, cuanto más alto es la motivación mayor serán los resultados. En el texto señala que se estableció diversos conceptos, pero dos son básicos, el liderazgo transformacional así como también el liderazgo transaccional. Los cuales mencionan que todos buscan la transformación generando diversos cambios y diversas organizaciones, ellos impulsan los cambios de expectativa y aspiraciones entre todos sus actores. El líder debe de estimular, expandiendo las habilidades de los seguidores ya que a ellos los inspira a través de diversos problemas los cuales con el paso de tiempo va superando diversos desafíos haciendo proyecciones significativas para que al finalizar se considere a todos los subordinados, para luego proporcionar diversos tipos de apoyo y guías para su procedimiento.

Algunos principios básicos del liderazgo transformacional son: primero, una persona seguirá a quien le de buenas expectativas y los inspire; segundo una persona tendrá diversos tipos de metas y visiones por ello buscará realizar grandes cosas como el líder que es; tercero, tener muy buena energía y entusiasmo. Fischman (2015) alude, que para denominar un liderazgo como transformacional, se debe de ver como una acción positiva, cuyo concepto permitirá evidenciar los diversos aspectos: como el ser un líder que eleva la autoestima y la confianza en sus seguidores dando valor a diversas metas, ya que el líder debe de apoyar a todos los miembros del equipo y de todos, sus interés personales, así como también ver el trabajo en equipo, el trabajo de una organización puede ser este de una empresa.

Además, Cervera (2012) refiere, se distinguen diversas características del líder transformacional entre ellas se observa que se relaciona el desempeño docente a la consideración por lo individual y también en la estimulación intelectual que debe de orientarse a la motivación. Por otra parte, da a conocer que el docente como agente que labora en una institución promueve a todos sus seguidores en este caso a sus estudiantes, a generar la estimulación intelectual cuyo aspecto es esencial, este enfoque propone diversos recursos de respuestas dado que el educador debe hacer énfasis tanto a la racionalidad como en la inteligencia todo esto se puede presentar a la comunidad donde labora, para concluir el líder debe de motivar al personal promover nuevas ideas y así tomar diversas responsabilidades facilitando así la resolución de diversos problemas Bernal (2000). A su vez Jingping y Kenneth (2012) sostienen, el líder transformacional tiene un impacto significativo en el rendimiento de las personas que lo rodean.

Los autores Cabrejos y Suarez (2019) señalan, que el liderazgo transformacional tiene conexión representativa con la productividad docente en las escuelas. Así también Bracho y García (2013) sostienen, que el líder transformador ayuda a la conversión de su personal a personas motivadas, comprometidas, creativas, como también, inspira a que juntos logren los objetivos propuestos en la misión y visión de la empresa en conclusión todos se esfuerzan por alcanzar las metas. Mendoza y Ortiz (2006) mencionan, como las diversas dimensiones del liderazgo transformacional influyen en la cultura y eficacia organizacional, según los autores determinan que esto se da por las interrelaciones entre la persona que dirige con el personal en diferentes contextos. Finalmente Manik (2016) manifiesta, una buena motivación y buen clima hace que las personas mejoren su desempeño y esto se logra si existe un liderazgo transformacional.

Fischman (2015) considera, que el proceso da origen a la superación y mejora de las personas que acompañan al líder seguidor en búsqueda de una visión colectiva de acuerdo con los valores compartidos en la que los líderes y seguidores sirven conjuntamente. Asimismo, (Bass, 1998 citado por Fischman, 2015) define cuatro dimensiones para la variable el líder transformador como es la primera estimulación intelectual, en segundo lugar motivación inspiracional, seguido por consideración individual y por último influencia idealizada.

Como se mencionó, en el anterior párrafo la primera dimensión de liderazgo transformacional según Fischman (2015) señaló, la **estimulación intelectual**, el líder está orientado a fomentar la creatividad, tanto como la innovación y el poder cuestionar algunas propuestas para poderlas mejorar, por tanto este líder promueve diversos enfoques los cuáles buscan la solución a diversos problemas propiciando no solo la ruptura de diversos enfoques y planteamientos sino que también busca que el líder sea un innovador en todos los modos de hacer las cosas. En tal sentido el líder orienta su trabajo a una función más formativa el cual promueva una orientación intelectual basándose muchas veces en el enfoque de resolución de problemas. Por ello en este ámbito se trata de estimular el accionar del estudiante, propiciándole a generar nuevas ideas y planteamientos para poder así tomar diferentes responsabilidades según el enfoque de problemas. Waruwu et al. (2020) sostienen, el líder transformacional debe desarrollar en los docentes la innovación y con ello guiar el camino hacia una formación que permita una perspectiva de mejora.

Por otro lado Mendoza (2006) agrega, que es la acción del poder hacer frente a las cosas, los líderes deben de estimular a todo su personal en todo ámbito en especial en lo intelectual, enseñarles a resolver problemas para que así puedan mejorar sus propias perspectivas generando así una mente innovadora. Se busca empoderar a todas las personas en el desarrollo y fortalecimiento de sus propias habilidades. Algunos padres de familia usan este mecanismo de enseñanza a sus hijos ya que al ser padres el liderazgo es una característica de ellos. Por otra parte, Bennis (1994) señala, que es importante la “curiosidad y atrevimiento”, el autor asegura que está orientado a que el líder dirija diversos enfoques frente a problemas que se suscitan con creatividad. A su vez se debe de estimular a realizar diversas preguntas, generando así diversos hábitos para poder hacer las cosas buscando diversos caminos para así mejorar.

La segunda dimensión **Motivación inspiracional**, Fischman (2015) menciona, que el líder tiene la capacidad de poder motivar a las personas, creando un espacio estimulante y agradable. Una de sus cualidades es saber comunicar su visión convincente con el uso de diversas palabras acompañado de su propio ejemplo. Para ello se relaciona con su compromiso para con los demás, por tanto el líder transformador genera una inspiración motivacional que se vincula con las características de un buen líder. Relacionado a ello el líder directivo plantea en el campo educativo el entusiasmo así como

también generar diversas acciones para el logro del aprendizaje en clase y en toda la institución educativa, pero antes el docente debe diagnosticar la realidad educativa para así como líder poder apoyar a toda su comunidad educativa.

La motivación inspira a que el líder tenga una visión estimulante la cual genera una gran atracción en los seguidores, los cuales deben de comunicar su visión de modo que guíen las palabras su propio ejemplo ya que por ello ha demostrado en primer lugar su buen vínculo con su personal viendo así su entusiasmo para poder motivar a las demás personas las cuales el líder está encabezando. Bass (1998) el líder educativo aumenta su motivación al tener diversos logros. Los directores de las instituciones deben de diagnosticar la problemática de los miembros del personal y estas se deben de atender individualmente. Una de las características más importantes de todo líder es el carisma, en tanto la capacidad de su entusiasmo como la confianza y el respeto para los demás Bernal (2000). Por ello el docente como tal debe de transmitir entusiasmo y respeto a todo su personal, demostrando así una gran auto confianza, para así generar la lealtad de todos sus docentes, el líder debe ser carismático, tener una misión y una visión muy clara de lo que se debe de hacer, con ello ganará el respeto de sus seguidores buscando así un lazo muy fuerte. De igual manera Khattak, Zolin y Muhammad (2020) expresan, que los líderes transformacionales forman vínculos de confianza con las personas que lo rodean permitiendo que se identifiquen con la organización.

Como tercera dimensión Fischman (2015) señala, la **consideración individualizada**, sostiene que el tomar en cuenta las necesidades de una persona es parte de esta dimensión, es así que el líder puede potenciar las habilidades de sus seguidores, por tanto el líder es un coach un entrenador que orienta y guía, guiando así un aprendizaje y creando un clima favorable para el aprendizaje por tanto es individualizada ya que busca el *feedback* con sus estudiantes. El líder ha desarrollado en gran medida la escucha activa y es un comunicador por excelencia. En tal sentido un aspecto de mucha importancia el aspecto individual y refiere a las conductas en relación a un líder y un seguidor, está atento y presta atención a cada participante o miembro de un equipo puede ser también la relación que existe entre docente y estudiantes, por tanto los líderes educativos deben de acompañar y animar a sus estudiantes para así aumentar el sentido de confianza en cada estudiante ello garantizará el buen desarrollo de los estudiantes. Hace referencia que la

consideración individualizada orienta personalmente a cada persona tomando el compromiso de estimular, motivar y fomentar el desarrollo de los participantes.

Por ello se señala la preparación del líder y de cómo se debe de encaminar las emociones de todo el personas que se puede estar a cargo, en este sentido el líder ayuda en el trabajo en un sentido formativo reafirmando la autoestima no solo de una persona sino de todo un grupo de personas ello fomentará un gran sentido de confianza y seguridad que puede existir entre ellos. Todo ello se desempeña según las exigencias de cada líder y cada uno de los participantes. Por tanto el liderazgo transformacional es presentada como un de las formas más adecuadas para poder direccionar diversos tipos de organización. Toda la organización se queda en los centros educativos son parte de un sistema de liderazgo los cuales plantean diversas instituciones educativas que buscan orientar el buen aprendizaje de los estudiantes por ello la educación si bien en grupal el acompañamiento tiene un carácter altamente individual ya que inspira, dirección y motivo todo tipo de enseñanza que se da en las instituciones.

Finalmente, la última dimensión dada por Fischman (2015) menciona, que la **influencia idealizada** está relacionada con la capacidad de llamar la atención o captar la atención de todas las personas que los siguen y que se identifican según sus ideales. En esta dimensión se evidencia al líder en su actuar para sus seguidores ya que muchos de ellos admiran y lo desean imitar, es necesario en esta dimensión un alto nivel de moralidad ya que es un ejemplo a seguir, se observa también un líder carismático que evidencia su personalidad y todas sus capacidades en función al entusiasmo, este líder transmite a sus seguidores respeto y confianza, esto es enfatizado por Mendoza (2006). Cuando nos referimos al campo de la educación se evidencia la figura del docente que debe de mantener las siguientes características como el entusiasmo, mostrar confianza así como también debe de brindar confianza a sus semejantes, para así emanar lealtad y compromiso, el líder debe de comportarse en forma honesta y coherente en lo dice con lo que hace, debe de respetar para ser respetado para así evidenciar la satisfacción de sus seguidores, este buen actuar de un docente líder se ve evidenciado en las acciones que realizan sus estudiantes.

Por lo tanto, el directivo que evidencia estas cualidades es capaz de captar el apoyo de la comunidad educativa para así apoyar el trabajo del docente. Todo esto parece

confirmar Leverin (2000) quien al estudiar muchas empresas llego a la conclusión que el componente más importante es la confianza de la persona que dirige la empresa con sus trabajadores a ello hay que sumar la transparencia que se debe tener pues no se trata de hacer creer que se tiene confianza para manipular sino por el contrario dar el ejemplo, ser integral en valores esto hará que las personas puedan ser influenciadas para mejorar su desempeño laboral.

Según, Cuenca (2011) sostiene que el desempeño docente ha tomado vital importancia en estos últimos años es por ello que existen diferentes estudios de educadores y discusiones nacionales e internacionales sobre el trabajo realizado por los docentes y su relación con el éxito educativo. Así también, Montenegro (2003) indicó, que desempeño docente es la unión de acciones que se realizan en un contexto determinado y el cumplimiento de las funciones que fueron asignadas, las cuales se desarrollan y se trabajan en diversos campos relacionados directamente al docente, al contexto donde se desarrolla ósea la institución y como realiza su trabajo. En la misma línea Cerda (2003) afirma, es el resultado de la práctica y de los elementos inherentes al fenómeno educativo este es el caso de las competencias y los estándares seleccionados, el desempeño solo puede ser medido gracias a este sustento y estructura ya que no sería posible evaluar tales elementos en forma directa, sino mediante la acción del mismo docente. En toda Latinoamérica se está generalizando las acciones como la motivación y el auto perfeccionamiento en torno al docente, por lo cual resulta imprescindible que éste se someta en forma consciente es decir que se evalúe su labor.

Gómez y Váldez (2019) consideran, la evaluación del rendimiento del docente, debe ser precisa y objetiva esta evaluación no solo debe basarse en una opinión sino en una medición que ayude a mostrar resultados precisos para que el docente mejore su práctica. Por tal motivo, la evaluación del desempeño docente jamás debe de percibirse como un mecanismo de temor ni rechazo ya que el objetivo no es vigilar, controlar, excluir y castigar la acción docente, sino que también busca el perfeccionamiento docente mediante el registro de las cualidades que tenga y a partir de ello reconocer su trabajo en el aula. Por todo lo expuesto la evaluación no es exclusión, vigilancia ni control sino que tiene como finalidad el desarrollo y éxito del docente. Asimismo, Cardó (2010) planteó, que el desempeño docente es la totalidad de valores, pensamientos como de emociones,

que se dan entre una y otra persona, a ello se complementa los conocimientos, esto no se puede dar individualmente sino en grupos.

El Minedu (2019) en los compromisos de gestión escolar señala que tiene como objetivo la mejora de los aprendizajes de los niños y niñas, de igual modo se considera que el docente debe realizar una planificación consensuada, además el directivo debe realizar el acompañamiento en la práctica pedagógica y la comunidad educativa fomentará clima favorable. A su vez Aldape (2008) enfatizó, lo más importante en una institución educativa es su personal, por ello el personal siempre debe estar motivado y comprometido para lograr ser competitivo. Actualmente el docente tiene que poseer diversas habilidades, aptitudes, conocimientos y actitudes para un buen desempeño en su trabajo si a todo ello se suma la motivación sin duda tendremos docentes eficientes.

En el manual del comité de evaluación el Minedu (2017) menciona, que el objetivo de evaluar el desempeño es comprobar las competencias que tiene el docente así como su desarrollo en el ámbito profesional esta evaluación permitirá identificar sus debilidades y a partir de ello reflexionará y se fortalecerá para mejorar su práctica docente, la evaluación en su mayor parte es dentro del aula y se evidencia con el desenvolvimiento de la maestra, el ambiente de la clase, la participación de los estudiantes y los procesos que realiza la maestra en su enseñanza. En la misma línea los autores Córdor y Remache (2019) sostienen, que los directivos deben tener una reflexión permanente con los docentes sobre estrategias, técnicas, enfoques pedagógicos, entre otros procesos de enseñanza, puesto que influye en el desempeño del docente y contribuye a mejorar la calidad educativa. En el plan de acción y buena práctica el Minedu (2017) orienta, que se debe tener en cuenta sistematizar para interpretar y analizar los resultados de las observaciones realizadas durante el monitoreo, y así poder extraer las fortalezas y dificultades que permitan mejorar su praxis a través de la reflexión.

Minedu (2014) precisa los dominios, las competencias y los desempeños que deben de tener como perfil todos los docentes quienes deben ser íntegramente competentes. El marco del buen desempeño docente parte de un estudio técnico y social en la cual participaron docentes, padres de familia y estudiantes a partir de ello se observaron las competencias que tienen que dominar los docentes. El propósito de mejora de la carrera profesional es una estrategia política para el desarrollo docente cuyo fin es

lograr el aprendizaje de los estudiantes. A continuación se menciona las dimensiones de desempeño docente que ha considerado el Minedu.

La primera dimensión **preparación para el aprendizaje de los estudiantes** Minedu (2014) se refiere, al trabajo de planificación pedagógica que se realiza antes de la sesión de clase en el incluimos los enfoques transversales. Los trabajos pedagógicos que realiza son la programación curricular, programación anual, unidades, proyectos y sesiones de aprendizaje. En la planificación se tiene en cuenta las características sociales, culturales del contexto del estudiante así como estrategias de enseñanza, los materiales educativos que se va a utilizar y la evaluación. Para el maestro es fundamental realizar una planificación adecuada en donde se vea reflejado el propósito del aprendizaje que desea lograr para ello tendrá en cuenta diversos factores.

La segunda dimensión, **la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**, en esta dimensión el Minedu (2014) destaca, al docente como, mediador pedagógico, persona que fomenta un buen clima del aula, motiva a sus estudiantes durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje; utiliza estrategias metodológicas, tiene dominio del tema a tratar, realiza una evaluación formativa, plantea retos y hace adecuado uso de los recursos didácticos. Todo lo mencionado permite un proceso de enseñanza aprendizaje activo. La tercera dimensión, es **la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** el Minedu (2014) señala, que la escuela como comunidad educativa busca la mejora en todo aspecto por ello se proyecta a largo y corto plazo a través del PEI en cual participan todos sus actores democráticamente. La comunidad cumple un rol fundamental debido a que el PEI tendrá sus características respetando y valorando su cultura, asimismo buscará armonizar el clima institucional y su principal objetivo será los logros de los aprendizajes con el apoyo de las familias.

La cuarta y última dimensión es **el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente** el Minedu (2014) refiere, que la formación continua del docente como profesional, es vital para su desarrollo a fin que evolucione como profesional adquiriendo conocimientos estrategias y técnicas. Parte de su desarrollo es a través de espacios de reflexión sobre su práctica y de sus colegas que trabajan en la misma institución educativa, es valioso destacar la importancia del trabajo en pares o grupos en donde todos los integrantes asuman una responsabilidad que conlleve a mejores resultados de

aprendizaje y a la implementación de nuevas políticas educativas a nivel regional y nacional.

Después de la revisión de trabajos previos y teorías respecto a las variables del presente estudio, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020? En relación al objetivo general se determinó la relación que existe entre liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020. De la misma forma en los objetivos específicos se determinó la relación de cada una de las dimensiones de liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020. Así también, se probó la hipótesis: El liderazgo transformacional directivo se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020. Así mismo se plantearon las hipótesis específicas que afirman la relación significativa de cada una de las dimensiones de liderazgo transformacional con el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020. (Ver anexo 1)

El estudio se justificó en el aspecto teórico teniendo en cuenta que los conocimientos sobre la teoría de liderazgo transformacional busca incrementar las capacidades de los docentes con la finalidad que exista un cambio trascendental en cada uno de ellos en el ámbito laboral como el profesional. En el aspecto práctico permitirá que los directivos asuman el rol de líder transformacional, empoderándose en el aspecto pedagógico de manera que eleven el nivel del desempeño docente en el proceso enseñanza, por ende este cambio va a permitir que los estudiantes alcancen los logros de aprendizaje mejorando la calidad educativa. En cuanto al aspecto metodológico en la presente investigación se han utilizado cuestionarios los cuales han sido adaptados y validados por especialistas, además se aplicó la confiabilidad a una población diferente al del presente estudio con un cuestionario piloto permitiendo verificar la confiabilidad de los cuestionarios por todo lo expuesto los instrumentos podrán ser utilizados posteriormente por futuros investigadores los cuales pueden enriquecer sobre el tema de estudio.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

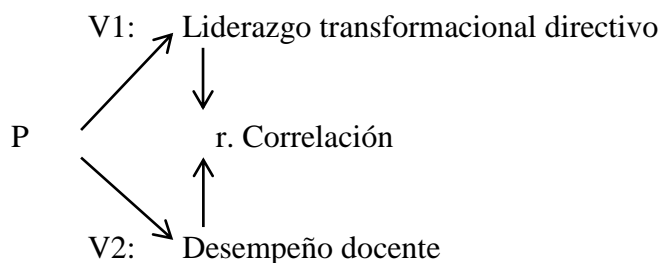
El enfoque es cuantitativo, dado que, una investigación de este enfoque es la que mide algún fenómeno en cantidades numéricas, para ello los datos pasan a través de un tratamiento estadístico, además, sigue el proceso secuencial, probatorio, analizando a la realidad de manera objetiva. Es de tipo básica, puesto que realiza conocimientos teóricos, Hernández et al. (2014).

Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño, no experimental como dice Hernández, et al. (2014) el diseño no experimental no manipula o modifica las muestras, es decir el estudio se realiza en su estado natural del fenómeno; su clasificación es de tipo transeccional o transversal porque realizan la recolección del dato en un único momento.

Por otro lado es descriptivo correlacional, debido a que pretende determinar el valor de relación que existen entre ambas variables, como señala, Vara (2012) una investigación descriptivo correlacional evalúa el grado de asociación o relación que existen entre dos o más variables en estudio, para ello Hernández et al. (2014) menciona que primero se mide cada una de éstas, después se cuantifican, luego analizan y finalmente se establece la vinculación.

El diseño se resume en el siguiente gráfico:



Dónde: P es la muestra donde se realizó esta investigación, “V1” representa la variable de liderazgo transformacional directivo “V2” representa la variable desempeño docente, además el “r” es la relación de ambas variables en estudio.

2.2 Operacionalización de variables

Fischman (2015) refiere sobre el “liderazgo transformacional es un nuevo tipo de liderazgo centrado en lograr movilizar a terceros hacia causas trascendentales, un liderazgo orientado a desarrollar a los seguidores, a elevar su nivel de necesidades y moralidad”. (p. 9)

El liderazgo transformacional se operacionalizó con el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ- 5X) versión corta elaborado por Bass y Avolio (2004) que fue adaptado por el investigador, compuesto por 20 ítems divididos en cuatro dimensiones basado en el estudio de (Bass y Avolio, 2004 citado por Fischman, 2015) estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual y por último consideró influencia idealizada. Con escala de Likert. (Ver anexo 2)

Minedu (2014) “define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen los docentes del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente”. (p.24)

En cuanto a la variable desempeño docente, el cuestionario fue adaptado del Marco del Buen Desempeño Docente elaborado por el Ministerio de Educación (2014) está compuesto por 20 ítems, comprendidas en cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente. Con escala de Likert. (Ver anexo 2)

2.3 Población y muestra

El estudio es censal porque se aplica al total es decir a 73 docentes, todos pertenecen al nivel primario de la Red 08, Ugel 06 ubicado en el distrito de Ate. En ese sentido el autor Tamayo (1997) denomina a la población como el todo de un fenómeno a estudiar, el cual posee una particularidad común que es motivo del estudio y origina los datos de la investigación. A su vez Vara (2012) menciona, que si la población es reducida y se puede contar con toda sin excepción, entonces es mejor trabajar con la totalidad de la población.

Tabla 1
Población censal.

Instituciones Educativas	N° de docentes
I.E. N° 1143 Faustino Sarmiento	15
I.E. N° 0024 Pedro Enrique Gonzales Soto	26
I.E. N° 0034	32
TOTAL	73

Fuente: Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Permite obtener información precisa sobre lo que el investigador desea conocer del mismo modo Carrasco (2005) indica que la técnica es un documento muy importante porque permite recopilar información que servirá para dar respuesta al problema de investigación. En este estudio la técnica que se utilizó fue la encuesta.

Instrumentos

En ambas variables se utilizaron como instrumento un cuestionario, ambos cuestionarios recogieron datos que sirvieron para la medición de cada variable, al respecto Carrasco (2005) menciona que el cuestionario es útil y versátil por su sencillez el cual permite que los datos que se obtengan sean objetivos.

Validez

Se midió la validez a través de juicio de tres expertos en el tema:

Tabla 2

Validez por juicio de expertos

Expertos	Validación de liderazgo transformacional	Validación de desempeño docente
Mag. Gustavo Ernesto Zárate Ruiz	✓	✓
Mag. Blanca Nieve Chinchano Olórtegui	✓	✓
Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María	✓	✓

Fuente: Elaboración propia

Los tres expertos verificaron los instrumentos para la presente investigación, coincidiendo que tanto para el instrumento liderazgo transformacional como desempeño docente son aplicables.

Confiabilidad

Según Herrera (1998) es el grado en el que un instrumento con veracidad mide la variable o variables de la investigación. La confiabilidad de contenido de ambas variables del instrumento es el siguiente:

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Liderazgo transformacional	,964	20
Desempeño docente	,941	20

Fuente: SPSS 25

La prueba piloto se aplicó en la I.E. N° 0025 “San Martín de Porres”, a 20 docentes del nivel primario los cuales no conforman la población en estudio, la institución educativa en mención posee características similares a las instituciones educativas del presente estudio, puesto que pertenecen al sector público, tienen el mismo nivel educativo y se ubica el Distrito de Ate. Por todo lo expuesto el instrumento de la variable 1 liderazgo transformacional es aplicable teniendo un nivel alto de fiabilidad, el Alfa de Cronbach es de 0,964 y la variable 2 desempeño docente posee también un nivel de alta confiabilidad por haber obtenido un valor de 0,941. Ambos instrumentos son altamente fiables.

2.5 Procedimiento

Se procedió a las autorizaciones respectivas con los directivos de las instituciones educativas de la Red 08 para la ejecución de la investigación, luego se realizó la recolección de información de los docentes a través del *google form* puesto que actualmente estamos en emergencia Nacional por la pandemia Covid 19 lo cual no me permitió hacerlo de forma presencial, para ello primero se sensibilizó a los docentes y se informó la finalidad del estudio por medio de una pequeña reunión vía zoom (servicio de videoconferencia) luego se envió el *google form* por whatsapp *Messenger* (una aplicación de mensajería instantánea por teléfono).

2.6 Método de análisis de datos

La metodología empleada para el análisis fue la organización y descripción de datos en tablas y figuras (análisis-descriptivo). Los datos obtenidos se procesaron estadísticamente en Excel y SSPS versión 25. Para ello se utilizó el Rho Spearman para establecer las correlaciones entre variables.

2.7 Aspectos éticos

Esta investigación es inédita, respetó la propiedad intelectual de autores citados en las fuentes de información. Así mismo, reconoció el apoyo y aporte de la institución educativa objeto de estudio, de sus docentes y del personal directivo que contribuyó al desarrollo del estudio. Se respetó la confidencialidad de docentes, sin dar a conocer identidades y la veracidad de la información sin alterar los datos recolectados.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 4

Liderazgo Transformacional directivo de la Red 08

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo liderazgo transformacional	2	2,7
	Regular liderazgo transformacional	14	19,2
	Alto liderazgo transformacional	57	78,1
	Total	73	100,0

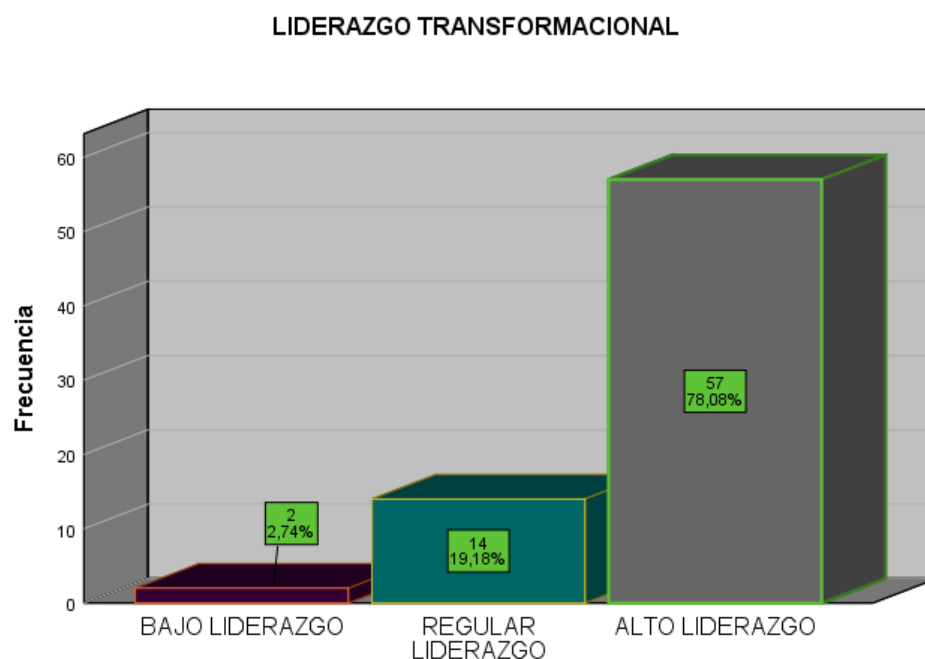


Figura 1. Liderazgo transformacional directivo de la Red 08

La mayoría de directivos de la Red 08 posee un alto nivel de liderazgo transformacional 78,08% sin embargo hay que resaltar que un poco más de la quinta parte de la muestra 21,92% obtuvo un nivel de bajo a regular lo cual presenta una preocupación porque se encuentra una deficiencia en el rol fundamental que asume como líder transformador en una institución educativa, consecuencia de ello existe una desmotivación de los docentes, un mal clima institucional, en muchos casos se observa la falta de empatía hacia los docentes, carencia de habilidades para dirigir la institución, falta de trabajo en equipo, entre otros indicadores que dan como resultado una institución educativa dañada que no avanza ni mejora, por el contrario es deficiente en los servicios que ofrece.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del Liderazgo Transformacional de la Red 08

Niveles	Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	2	2,7	16	21,9	7	9,6
Regular	12	16,4	8	11,0	57	78,1	23	31,5
Alto	61	83,6	63	86,3	0	0	43	58,9
Total	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0

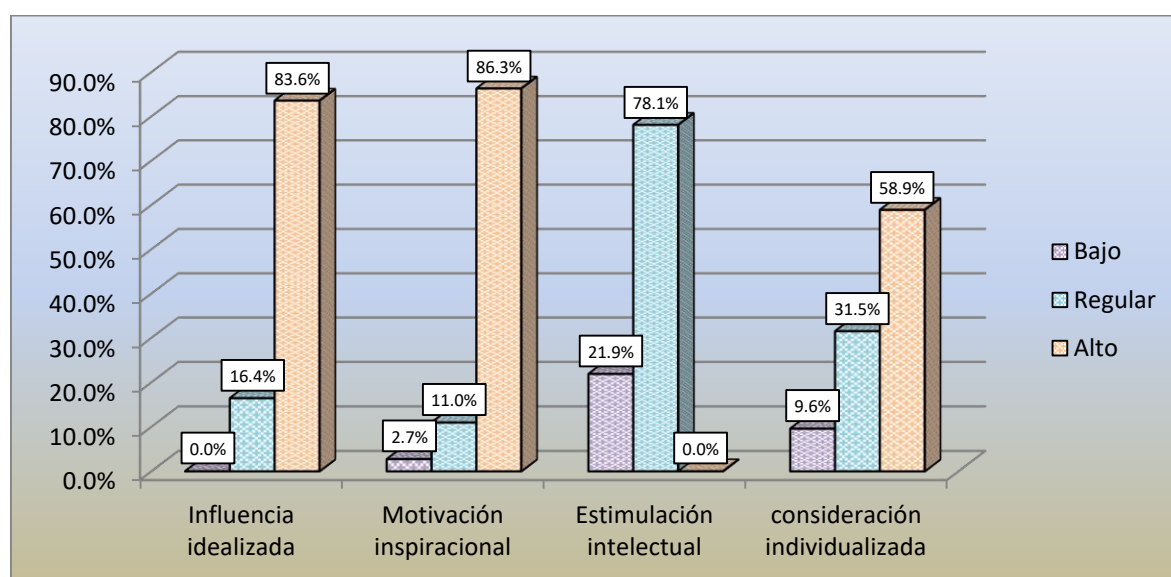


Figura 2. Niveles de las dimensiones de liderazgo transformacional de la Red 08

Según la figura 2 se observa que la variable liderazgo transformacional del directivo se divide en dimensiones, al respecto se visualiza que en la dimensión estimulación intelectual, el resultado es de 0% en el nivel alto es decir ningún directivo se encuentra en este nivel, en contraste con un 100% que se encuentra en un nivel de bajo a regular, del total se desea subrayar que un 21,9% se encuentra en un nivel bajo esto quiere decir que existen directivos que no estimulan la creatividad e innovación del docente para que puedan resolver problemas, tampoco consideran los diversos caminos que tienen para encontrar soluciones en base a diferentes puntos de vista, todo ello, se debe particularmente al temor de asumir riesgos a pesar que está demostrado que es mejor aprender a partir de los errores que ser indiferente a un problema, consecuencia de esto se reflejará una inexistente práctica reflexiva y escaso trabajo en equipo por ende la institución educativa carecerá de buenas prácticas docentes.

Tabla 6
Desempeño docente de la red 08 Ugel 06

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo desempeño docente	4	5,5
	Regular desempeño docente	13	17,8
	Bueno desempeño docente	56	76,7
	Total	73	100,0

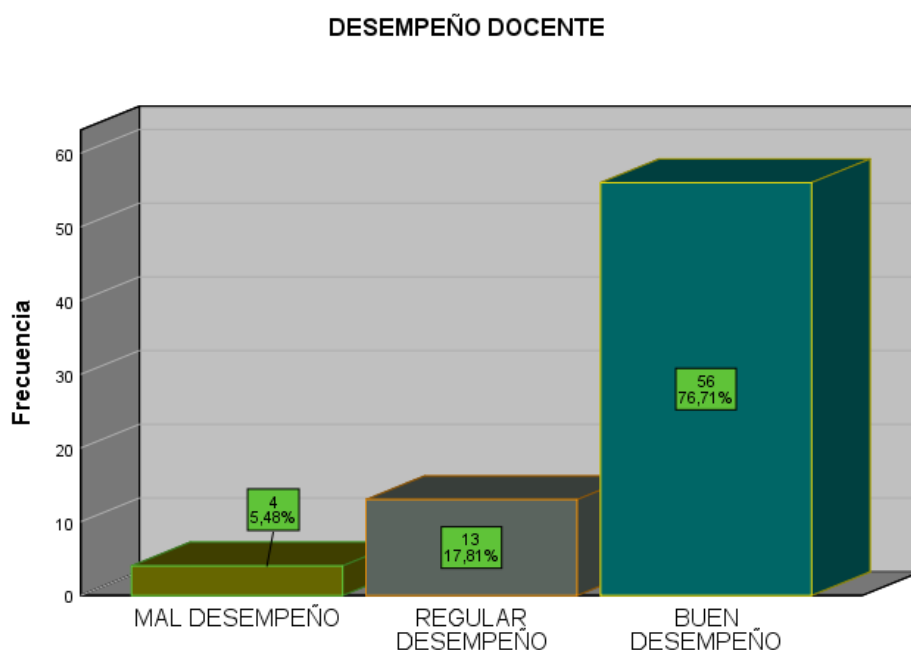


Figura 3. Desempeño docente de la Red 08 Ugel 06

En la figura 3 se observa como resultado de la encuesta realizada a los docentes que el 76,71% tiene la autopercepción de poseer un buen desempeño docente en contraposición al 23,29% que respondió tener un mal a regular desempeño docente esto nos lleva a analizar la problemática de porque un porcentaje considerable de los docentes no tienen un buen desempeño y además porque un 5,48% se autodefine con mal desempeño todo ello lleva a la reflexión de como el docente viene realizando su labor en las aulas ya que esto significa que no están planificando adecuadamente sus unidades y sesiones de aprendizaje, que carece de estrategias, no participa en proyectos ni en la elaboración de documentos de gestión como tampoco da aportes de mejora en la comunidad entre otros indicadores, si a esto se añade que cada docente encuestado enseña a un grupo promedio de más de 30 estudiantes, la problemática se agrava y es muy probable que los estudiantes tengan un pésimo rendimiento en las aulas consecuencia de este mal desempeño del docente.

Tabla 7

Niveles de las dimensiones del desempeño docente de la red 08 Ugel 06

Niveles	Preparación para el aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		El desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	5	6,8	5	6,8	12	16,4	2	2,7
Regular	14	19,2	10	13,7	17	23,3	27	37,0
Bueno	0	0	58	79,5	44	60,3	44	60,3
Total	73	100,0	73	100,0	73	100,0	73	100,0

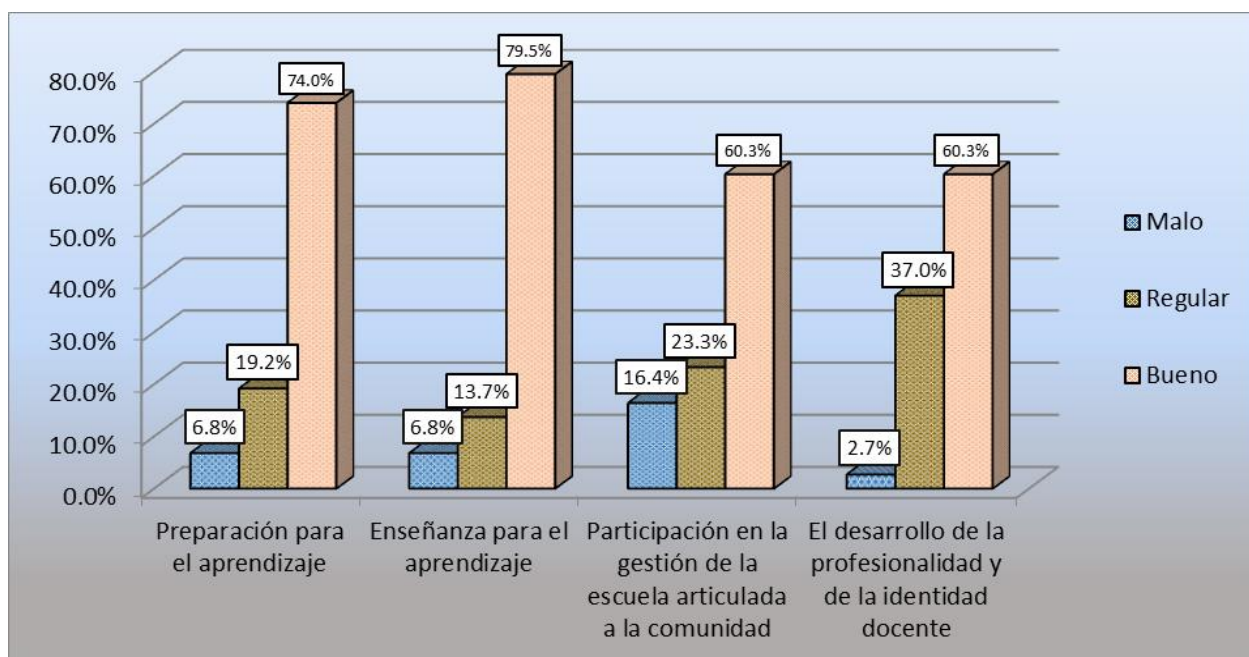


Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño docente de la Red 08 Ugel 06

Según la figura 4 se analiza que la variable desempeño docente se divide en cuatro dimensiones, de donde se visualiza que en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad se obtuvo un 39,7% en un nivel de bajo a regular puesto que el docente no participa en la elaboración de diversos documentos de gestión resaltando al más importante, el PEI en el cual se trazan la problemática, objetivos, y propuestas o expectativas de la I.E., otro indicador es la insuficiente participación en la elaboración de proyectos innovadores, esto definitivamente acarrea una baja calidad educativa. Finalmente, otro rasgo importante de resaltar es la inexistencia de una articulación del docente con los padres de familia, si a esto se suma que se excluye a la comunidad de Vitarte la I.E. no cumplirá un rol importante que es la inserción del estudiante a la sociedad.

3.2. Resultados correlacionales

Hipótesis general

H₀: No existe relación directa entre liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente de la Red 08 Ugel 06.

H_a: Existe relación directa entre liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente de la Red 08 Ugel 06. Estos resultados se evidencian en la tabla 5.

Tabla 8
Sistema de hipótesis general de la investigación

Hipótesis	Variables		Total	Desempeño	Nivel
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,595**	Moderado
	Transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000	
Hipótesis General	directivo	N	73	73	
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,595**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	73	73	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para el presente estudio se utilizó el estadístico no paramétrico Rho Spearman para probar la hipótesis planteada el cual muestra como resultado estadístico un nivel de significancia de 0,000 esto quiere decir que es $<0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto existe evidencia suficiente que hay una relación entre liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la red 8 Ugel 06 Ate. Con una relación de 0,595 este nivel de relación señala que la correlación entre variables es positiva y posee un grado de relación moderada traduciendo que a mayor liderazgo transformacional del directivo mayor será el desempeño docente.

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación directa entre las dimensiones de liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente de la Red 08 Ugel 06.

H_a: Existe relación directa entre las dimensiones de liderazgo transformacional directivo y el desempeño docente de la Red 08 Ugel 06. Tal como se muestra en la tabla 6.

Tabla 9
Sistema de hipótesis específica de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis específica-1	Influencia idealizada* desempeño docente	,533**	,000	73	Moderado
Hipótesis específica-2	Motivación inspiracional*desempeño docente	,572**	,000	73	Moderado
Hipótesis específica-3	Estimulación intelectual*Desempeño docente	,527**	,000	73	Moderado
Hipótesis específica-4	Consideración individualizada*Desempeño docente	,442**	,000	73	Moderado

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se probó las hipótesis para ello se establecieron hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variable y dimensiones, se utilizó el Rho de Spearman que indicó que el nivel de correlación en la hipótesis específica-1 (Influencia idealizada* desempeño docente) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,533 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-2 (Motivación inspiracional*desempeño docente) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,572 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Estimulación intelectual*desempeño docente) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,527 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-4(Consideración individualizada*desempeño docente) el nivel de correlación es moderado (Rho 0,442 y p-valor 0,000), en todos se los casos observa el nivel de Significancia 0,000 que es $< 0,01$. Se muestra que la correlación es significativa, rechazando en todas las hipótesis específicas a las hipótesis nulas, con los resultados se asume que a mayor nivel en las dimensiones de liderazgo transformacional influirá positivamente en el desempeño docente.

IV. Discusión

En este capítulo se analizó y contrastó los resultados obtenidos, teniendo en cuenta que estos son confiables porque se ha seguido con los procesos metodológicos establecidos, a pesar de la coyuntura actual del confinamiento social que está atravesando el país, que no ha permitido una relación directa con los docentes de las instituciones educativas pertenecientes a la red 08 en Ate, sin embargo la recolección de datos se realizó a través de la aplicación del instrumento por *google form* no sin antes coordinar con los directivos.

Para la prueba de hipótesis general del presente estudio, el resultado del coeficiente de correlación de Spearman fue positivo y su grado de relación es moderada, con un coeficiente de correlación ($Rho=0,595$ y $p\text{-valor } 0,000$) determinando por consiguiente que se rechaza la hipótesis nula por tanto se muestra una relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente, a la vez se encontró en el análisis descriptivo que el 19,18% tiene un regular liderazgo transformacional y el 17,81% tiene un regular desempeño docente esto puede deberse a que algunos directivos de la Red 08, están en el camino a ser líderes transformacionales pero carecen de algunas características que son fundamentales para que sea un líder transformador, como es la empatía, la habilidad a encontrar diferentes caminos para la solución de un problema, la motivación a los docentes que lo rodean, además de construir con ellos los documentos de gestión, como el PEI en la cual se encuentra la misión y visión de su institución.

Por tanto, se resalta en este estudio, que el directivo debe desempeñar actos que demuestre altos valores éticos e inspire a que sus docentes a su vez mantengan con sus estudiantes una relación interpersonal asertiva basado en valores, asimismo el directivo debe capacitar e incentivar a los docentes a trabajar en equipo para que realicen una planificación adecuada de la programación de unidades y sesiones de aprendizaje, a la vez el líder estimula la creatividad e innovación en la práctica del docente; si todas las instituciones educativas de la Red 08 tuvieran como directivo el perfil del líder transformador tendríamos docentes con un buen desempeño y por ende mejoraríamos no solo en los resultados de las pruebas, como el programa para la evaluación internacional de alumnos PISA o las evaluaciones censales de estudiantes ECE, sino tendríamos estudiantes con altos valores éticos formando así una ciudadanía orientada al bien común.

Así mismo estos resultados son similares a las investigaciones presentadas por Guzmán (2019) quien obtuvo un nivel de correlación moderada con las mismas variables con un coeficiente de $Rho = 0,680$ además señaló la necesidad de que toda persona que dirija deba tener las características de un líder transformador cuyo propósito sea formar grandes personas esto es de gran importancia para lograr resultados positivos en el desempeño docentes y así puedan lograr resultados favorable de aprendizaje, a su vez Arana y Coronado (2017) resaltaron, que el director es una agente de cambio el cual delega responsabilidades y da autonomía al trabajo del docente, además, hacen un acompañamiento a su labor, por consiguiente el líder conduce a los docentes a una visión compartida favoreciendo las relaciones interpersonales con una motivación que orienta al docente a desarrollar sus capacidades en la institución educativa y en forma personal. A su vez los autores Martínez et al. (2016) señalan, que el desempeño docente es una evaluación dentro del aula que tiene la intención de mejorar la calidad educativa, además mencionan que para un buen desempeño docente es necesaria una retroalimentación de su práctica esto permitirá cambios y mejoras en su práctica profesional.

Sin embargo, Huilca (2015) muestra en su estudio una alta correlación positiva ($Rho=0,842$) que se analizó con aspirantes a maestros del Instituto Pedagógico de Monterrico los cuales según indica, en su mayoría son influenciados por los docentes quienes son vistos como líderes que orientan en los asuntos pedagógicos, como también institucionales, alcanzando el rol que compete como autoridad pertinente en la toma de decisiones en aula e instituciones. Del mismo modo, Quispe (2019) encontró una alta correlación de ($Rho=0,727$) donde la muestra donde estuvo conformada por instituciones educativas privadas del consorcio Saco Oliveros, quienes como característica principal son estudiantes preuniversitarios, en su estudio menciona que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente de manera positiva con las relaciones interpersonal e intrapersonal los cuáles promueven las relaciones sociales y conllevan a un mejor desempeño del docente.

Ambos estudios, presentan resultados distintos a la presente investigación puesto que, el tipo de institución en donde fue aplicado el instrumento y la población tienen diferentes características. Huilca y Quispe enfocan su investigación en instituciones privadas quienes tienen como característica principal ser autónomas en el contrato de su personal directivo y docente además no existe nombramiento de su personal por ende son

evaluados al finalizar cada año y de ello depende su contratación posterior. En cambio en el presente estudio se tuvo en cuenta solo instituciones educativas estatales, en las que se observó docentes designados por primera vez como directivos, los que a su vez son evaluados cada 4 años; como muestra participaron docentes en su mayoría nombrados, los cuales, de observar el directivo una falencia en su práctica docente los capacita y acompaña pedagógicamente pero no son removidos de su cargo. Por lo expuesto se concluye que el tipo de institución y población puede variar la relación del análisis estadístico de las variables liderazgo transformacional y desempeño docente.

Por lo que se refiere a la hipótesis específica 1, el resultado de correlación de Spearman fue positivo y su grado de relación moderada, con un coeficiente de correlación ($Rho\ 0,533$ y $p\text{-valor}\ 0,000$) determinando por consiguiente que se rechaza la hipótesis nula, por tanto se muestra una relación significativa entre la dimensión influencia idealizada y desempeño docente, al mismo tiempo se halló en el análisis descriptivo que el 16,4% de directivos muestra una regular influencia idealizada y un 17,81% tiene un regular desempeño docente, todo ello indica, que los directivos solo poseen algunos de los indicadores, por ello deben mejorar su actuar demostrando valores y principios éticos modelando el camino a seguir a sus docentes, además, deben demostrar carisma y confianza, por consiguiente un líder manifiesta su autoridad cuando es respetado por sus docentes y esto a su vez se da porque ellos observan que el directivo busca el bien común.

Estos resultados son afines a Altamirano (2019) quien obtuvo como resultado de su hipótesis específica una relación moderada, con coeficiente de correlación ($Rho\ 0,618$) demostrando en su estudio que la dimensión influencia idealizada se relaciona significativamente con el desempeño docente, también, es preciso indicar que obtuvo la muestra de un colegio público de Ecuador, país que tiene similitud con el Perú en educación debido a que ambos requieren que inviertan un mayor presupuesto en el sector educación, a partir de ello, plantea, que el líder transformador debe constituir comunicación directa con los docentes a fin de motivarlos para que generen cambios en el aspecto personal y también en la institución además, Tafur (2016) en su estudio de investigación considera al liderazgo transformacional, como un proceso de influencia que tiene el líder sobre sus seguidores, donde la persona que dirige las organizaciones, instituciones o grupos cumplen una misión importante por ello debe ser íntegro, eficiente y con ética, cuyo fin sea garantizar una verdadera educación integral, así también Cruz

(2017) en su artículo científico resalta la importancia del liderazgo transformacional para que exista logros en los equipos de trabajo y en las organizaciones, además debe contribuir a la motivación de sus seguidores.

Con referencia a la hipótesis específica 2, el resultado de correlación de Spearman fue positivo y su grado de relación moderada, con un coeficiente de correlación ($Rho\ 0,572$ y $p\text{-valor}\ 0,000$) determinando por consiguiente que se rechaza la hipótesis nula, por tanto se mostró una relación significativa entre la dimensión, motivación inspiracional y desempeño docente, así también se muestra que el 11,0% de directivos posee motivación inspiracional en relación a un 17,81% que tiene un regular desempeño docente esto mostró que no todos los directivos desarrollan esta dimensión la cual radica su importancia en el optimismo que transmite a los docentes por todo ello el directivo motiva y presenta una visión compartida con sus docentes, que guíe a mejorar su institución educativa.

De acuerdo, al artículo científico de Ahmat et al. (2019) en Punjab Pakistan, expresa, que los directores poseen la habilidad motivación inspiracional por ello pueden dar una visión persuasiva a sus docentes lo cual permite ver el futuro como desafíos que se enfrentan de manera audaz, se debe agregar que según el informe Human rights Watch (2018) reveló, que en educación, Pakistán no invierte mucho, además tiene como problemática la escasez de escuelas públicas y la discriminación de género, atentando contra el derecho de las niñas, a pesar de este contexto el estudio tuvo como población todos los directores de escuelas públicas del distrito de Faisalabad, de ahí tomó una muestra a 223 directores de escuelas secundarias públicas aplicando dos cuestionarios, la recopilación de datos tuvo una duración de tres meses y concluyó con un resultado similar al presente estudio, la motivación inspiracional tiene una correlación moderada con el desempeño docente.

En la hipótesis específica 3, el resultado de correlación de Spearman fue positivo y su grado de relación moderada, con un coeficiente de correlación ($Rho\ 0,527$ y $p\text{-valor}\ 0,000$) determinando por consiguiente que se rechaza la hipótesis nula, por tanto se muestra una relación significativa entre la estimulación intelectual y desempeño docente, también es importante resaltar que si bien existe una relación moderada, en el análisis descriptivo se halló que 78,1% de directivos se ubican en el nivel regular en relación al

17,81% que presentan regular desempeño este resultado se debió a que la mayoría de los directivos no presentan diferentes perspectivas para la solución de un problema, también la falta de interés para que el docente se comprometa a mejorar y realizar un trabajo en equipo, al mismo tiempo la falta de estimulación del directivo para que el docente presente proyectos innovadores. Se debe agregar el temor del directivo de asumir riesgos por ello refleja al docente el temor al fracaso limitando su creatividad para innovar esto acarrea que en las instituciones educativas no se presenten buenas practicas docentes.

El resultado del presente estudio se diferencia de Monteza (2017) quien en su trabajo de investigación evidenció en su análisis descriptivo que un 70,7% de directores tienen nivel alto en la dimensión estimulación intelectual, el resultado según el auto se debió, al director que anima a sus docentes a adquirir habilidades intelectuales, a ser creativos, innovadores y buscar nuevas estrategias o formas para solucionar problemas a su vez Sardón (2017) en su artículo científico manifiesta, que los docentes deben recibir orientación para desarrollar ideas innovadoras en su trabajo y deben ser alentados para potenciar su labor, solo fomentando la innovación y creatividad se cumplirá los objetivos institucionales, para ello el líder no tiene que juzgar ni criticar los errores por el contrario debe motivar a que el docente enfrente retos y así pueda alcanzar el éxito.

En la hipótesis específica 4, el resultado de correlación de Spearman fue positivo y su grado de relación moderada, con un coeficiente de correlación (Rho 0,442 y p-valor 0,000) determinando por consiguiente que se rechaza la hipótesis nula, por tanto se muestra relación significativa entre la dimensión consideración individual y desempeño docente, también se observa como resultado del análisis descriptivo que 31,5% de directivos tienen regular consideración individualizada en relación al 17,81% que tuvieron regular desempeño docente esto se dio porque algunos directivos no realizan una constante capacitación al personal que dirigen, como resultado no se superó los obstáculos en su práctica docente, también varios directivos no practican la escucha activa desconociendo las aspiraciones, necesidades y habilidades que poseen los docentes de su institución educativa esto no le permite impulsar el desarrollo de sus fortalezas de modo que no les da oportunidad de desarrollar sus talentos.

Al respecto, Normianti (2019) en su artículo científico, agrega que el maestro es la punta de la lanza en educación y el líder transformacional es el que orienta la dirección

de la lanza, esto se da a través del compromiso organizacional del directivo para mejorar la calidad de la escuela. Además, Thomas (2020) en su artículo científico considera que los factores más importante son el apoyo colegiado de parte del directivo hacia los docentes y la autoeficacia del maestro todo ello influye en las actitudes del docente, en su estudio participaron 292 maestros de primaria en su primer año de labor docente, los resultados mostraron que el liderazgo transformacional del director está relacionado con las actitudes laborales del docente de manera positiva siendo esto un factor clave para los docentes que inician su profesión, por otro lado Varas (2019) refiere que los docentes en actividad deben ser motivados permanentemente y el directivo debe ser el principal actor en motivar, apoyar y acompañar al docente en la mejora de su práctica a través del trabajo colegiado, grupos de inter aprendizaje GIA y capacitaciones, en consecuencia, habrá un desarrollo profesional y mejora en la calidad de aprendizajes de los estudiantes.

Finalmente se demostró que el liderazgo transformacional directivo y todas las dimensiones que están inmersas en esta variable tienen una relación moderada con el desempeño docente en la Red 08 perteneciente a la Ugel 06, por lo expuesto, la presente tesis es relevante puesto que su estudio aportó a mostrar que el éxito de una institución educativa está en tener un director con un perfil de líder transformacional esto permitirá que tenga una visión diferente en cuanto a su labor directiva y así motivar al buen desempeño de los docentes que integran su comunidad educativa, solo así tendremos estudiantes que se desarrollen integralmente y contribuyan a la mejora de la sociedad peruana.

V. Conclusiones

Primera: El liderazgo transformacional y el desempeño docente se relacionan moderadamente, con un coeficiente de correlación (Rho 0,595 y p-valor 0,000).

Segunda: La dimensión influencia idealizada y el desempeño docente se relacionan moderadamente, con un coeficiente de correlación (Rho 0,533 y p-valor 0,000).

Tercera: La dimensión motivación inspiracional y el desempeño docente se relacionan moderadamente, con un coeficiente de correlación (Rho 0,572 y p-valor 0,000).

Cuarta: La dimensión estimulación intelectual y el desempeño docente se relacionan moderadamente, con un coeficiente de correlación (Rho 0,527 y p-valor 0,000).

Quinta: La dimensión consideración individualizada y el desempeño docente se relacionan moderadamente, con un coeficiente de correlación (Rho 0,442 y p-valor 0,000).

VI. Recomendaciones

Primera: Realizar una autoevaluación integral los directivos y docentes de la Red 08 Ugel 06, sobre el trabajo que están desempeñando, esto permitirá hacer una jornada de reflexión en donde ambos actores se retroalimenten y asuman compromisos para mejorar en todos los aspectos la institución educativa logrando tener una educación de calidad.

Segunda: Empoderar a los directivos de la Red 08 sobre la importancia de la autorregulación de las emociones así como, realizar talleres sobre axiología y ética en la práctica educativa en las instituciones educativas.

Tercera: Participación de los docentes de manera activa y constante en todos los documentos de gestión como el PEI, PCI, Reglamento interno entre otros, esto le permitirá contribuir al diagnóstico de su I.E. y posteriormente dar propuestas apuntando a objetivos que logren mejorar las instituciones educativas a las cuales pertenecen.

Cuarta: Sugerir a los directivos fomentar y alentar desafíos a los docentes en forma periódica para darles la oportunidad de desarrollar su creatividad ya que los docentes se caracterizan por ser innovadores.

Quinta: Capacitación constante de parte de los directivos de cada institución educativa de la Red 08 ,hacia su personal docente en grupos de inter aprendizaje GIAS, reuniones colegiadas o comunidades de aprendizaje a fin de conocer las habilidades y dificultades de los docentes y a partir de ello encontrar estrategias para mejorar su praxis educativa.

VII. Referencias

- Ahmad, M., Bakhsh, K. y Rasool, S. (2019) *Effect of Transformational Leadership Skills on Teachers' Performance at Secondary School Level in Punjab*. Journal of Managerial Sciences Volume XIII Number 2, <https://bit.ly/2VQFg1r>
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. (1a .ed.). Libros en red. México.
- Altamirano, F. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://bit.ly/38sQ9LU>
- Arana, A. y Coronado T. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat, Lima, Perú]. <https://bit.ly/31M8bYd>
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership. Industrial Military and Educational Impact*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.
- Bracho P., O., y García, G. (2013). Liderazgo transformacional. (2013). *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 15(2), 165–177. <https://url2.cl/NnGAS>
- Bernal, J. (2000). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En anuario de pedagogía. 2 (197-230) Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. España.
- Bracho, O. y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 15(2), 165-177. Venezuela.
- Bennis, W. (1994). *On Becoming a Leader*. Addison-Wesley publications. Nueva York

- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper Collins. Nueva York.
- Cabrejos, R., Suarez, E. (2019) Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas - Ecuador. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 22(3). <https://url2.cl/eKg5W>
- Cardó, P. (2010). Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional de Monterrico. *Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional*. Lima, Perú. 2(1), 15-25. <http://www.cne.gob.pe/uploads/memoria-tomo2.pdf>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. (1a .ed.). Editorial San Marcos, Perú.
- Cerda, H. (2003). *La nueva evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. (2a .ed.). Magisterio. Bogotá, Colombia.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de los Olivos*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. <https://bit.ly/3eXUVUa>
- Cóndor B. y Remache M. (2019). La the managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Revista Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://url2.cl/HUaPV>
- Cruz, V. (2017). Transformational Leadership: Empirical Studies from a Multilevel and Group Perspective. *Revista tesis doctoral en Xarxa*, 1(1), 316-331. <https://url2.cl/8gMmp>
- Cuadra P. y Veloso B. (2007) Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(22), 43-58. <https://url2.cl/xhBKl>

- Cuenca, R., Montero C., Ames P., Rojas V. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*. Consejo Nacional de Educación, Fundación SM. Lima, Perú. <https://url2.cl/ARuHS>
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador 1*. (1a .ed.). Planeta, Perú.
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador 2*. (1a .ed.). Planeta, Perú.
- Gibb, C. (1969). *Leadership: selected readings*. Penguin Book Ltd. Reino Unido.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 7(2), 499-515. <https://url2.cl/7est6>
- Guzmán, J. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa Antenor Orrego Espinoza Laredo*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú] <https://bit.ly/39OewUU>
- Hernández R., Fernández C., Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). MacGraw-Hill, México. <https://bit.ly/2Cnp1BY>
- Herrera, A. (1998). *Notas sobre Psicometría*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Huillca, B. (2015). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico-sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4616>
- Human rights Watch. (2018). Shall I Feed My Daughter, or Educate Her? Barriers to Girls' Education in Pakistan. *Informe de ONG Human rights Watch*. <https://url2.cl/QawJi>

- Jarpa-Azagra, M. (2019). Academic writing for the development of pedagogical reflection in teacher education: a chronicle teacher-headmaster. *Īkala: Revista de Lenguaje y Cultura*. 24(1) (85-101) <https://url2.cl/7IsyC>
- Jingping S. y Kenneth L. (2012). Transformational school leadership effects on student achievement, Leadership and Policy in Schools. *Revista Taylor & Francis of line*. 11(4), 418-451. <https://bit.ly/33gL8p6>
- Khattak, MN , Zolin, R. y Muhammad, N. (2020). Linking transformational leadership and continuous improvement: The mediating role of trust. *Revista Emerald Insight*, 43(8), 931-950. <https://bit.ly/2PizcLi>
- Kwan, P. (2020). Has the theory of transformational leadership been passed? Reviewing the integrative effect of educational leadership and transformational leadership on student outcomes. *Revista SAGE Journals*, 56 (2), 321-349. <https://bit.ly/38NQtoL>
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. Thompson. México.
- Levering, R. (2000). *A great place to work: What makes some employers so good-and most so bad*. Great place to work. San Francisco. Estados Unidos.
- Manik, E. (2016). The Influence of Transformational Leadership on Achievement Motivation and Organizational Climate and Employee Performance School of Economic, Pasundan, Bandung, Indonesia. *Revista International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 599-606. <https://url2.cl/ldEzE>
- Martinez-Chairez, G. Guevara-Araiza, A. y Valles-Ornelas, M. (2016). Teacher Performance and quality education. *Revista Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mendoza M.; Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Rev. Facultad de Ciencias*

Económicas: Investigación y Reflexión, 14(1) 118-134, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Mwambazambi, K., & Banza, A. K. (2014). Developing transformational leadership for sub-Saharan Africa: Essential missiological considerations for church workers. *Revista Scielo*, 35(1), 01-09. <https://bit.ly/2DloGjU>

McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill. New York

MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Lima, Perú.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima, Perú.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf

MINEDU (2019). *Manual de compromisos de gestión escolar de la I.E.* Lima, Perú.

MINEDU. (2017). Plan de acción y buena práctica. Obtenido de Ministerio de Educación.
<https://bit.ly/2W4csTo>

MINEDU (2014). Marco de buen desempeño docente: para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6531>

MINEDU (2017). Evaluación ordinaria del desempeño docente nivel inicial de educación básica regular-tramo 1. Manual del Comité de Evaluación.
<http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5659>

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Magisterio ediciones especiales. Bogotá, Colombia.

Monteza, M. (2017). *Liderazgo transformacional y la percepción docente en las instituciones educativas públicas de educación Inicial del distrito de Chiclayo-2016*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura, Lima, Perú]. <https://bit.ly/2Z1ndaV>

- Normianti, H., Suhaimi, Aslamiah A. y Suhaimi S.(2019). *Relationship of principal transformational leaders, teacher motivation, teacher organization commitments to the performance of elementary school teachers in Labuan Amas Selatan, Indonesia*, *Revista European Journal of education studies*, 5(11). <https://oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/2308>
- OECD (2019). *PISA 2018 Assessment and Analytical Framework*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/7fda7869-en>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (8a .ed.). ESIC. Madrid, España. <https://url2.cl/Ihgya>
- Pan, H.-L. W., & Chen, W.-Y. (2020). How principal leadership facilitates teacher learning through teacher leadership: Determining the critical path. *Revista SAGE Journals*. <https://doi.org/10.1177/1741143220913553>
- Pisa (2018). Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes. Resultados evaluación internacional. <https://url2.cl/E5FUb>
- Quispe, N. (2019). *Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros-Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]. <https://bit.ly/2CbPoeo>
- Rojas, O., Vivas A., Mota K., Quiñones J. (2020). Transformational leadership from the perspective of humanist pedagogy, *Revista Sophia*, 28(1), 237-262. <https://bit.ly/3gyJ5jB>
- Sardón, D. L. (2017) Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Tafur, L. (2016). *Liderazgo transformacional, administración de recursos humanos y satisfacción laboral en instituciones educativas*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://bit.ly/2VL2pSU>

- Tamayo, M. (1997). *El proceso de la Investigación científica*. (4a .ed.). Limusa. México.
- Thomas, L., Tuytens, M., Devos, G., Kelchtermans, G., y Vanderlinde, R. (2020). Transformational school leadership as a key factor for teachers' job attitudes during their first year in the profession. *Revista SAGE Journals*, 48(1), 106-132. <https://bit.ly/3e3mkCI>
- Vara, A. (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa*. (3a .ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima, Perú. <https://url2.cl/yeJMF>
- Varas, O. (2019). *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Juan Alvarado"-81028 de Otuzco, Otuzco 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://bit.ly/3iA8FGQ>
- Velásquez, L. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de Liderazgo*. (1a .ed.). Editorial Ideas Propias. España.
- Volante P. y Nussbaum M. (2002). Cuatro principios de acción en gestión educacional. *Revista ingeniería de sistemas, Pontificia Universidad Católica*, 16(1). <http://www.dii.uchile.cl/ris/articulos/Vol16/04.pdf>
- Waruwu, H., Asbari, M., Purwanto, A., Nugroho, Y., Fikri, M., Fauji, A., Shobihi, A., Hulu, P., Sudiyono, R., Agistiawati, E., & Dewi, W. (2020). The Role of Transformational Leadership, Organizational Learning and Structure on Innovation Capacity: Evidence from Indonesia Private Schools. *Revista Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 378-397. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/499>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre Liderazgo transformacional directivo y desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la consideración individual y el desempeño de los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del liderazgo transformacional directivo con el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p>	<p>Hipótesis general: El liderazgo transformacional directivo se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: La influencia idealizada se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>La motivación inspiracional se relaciona directa y significativamente con el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>La estimulación intelectual se relaciona directa y significativamente con el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p> <p>La consideración individual se relaciona directa y significativamente con el desempeño en los docentes de la Red 08, Ugel 06, Ate, 2020.</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Influencia idealizada	Su accionar es importante. Docentes con valores.	1 al 8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo [20 – 46] Regular [47 – 73] Alto [74 – 100]
			Motivación inspiracional	Motiva a los docentes sobre el futuro de la I.E. Motiva al personal docente manteniendo confianza y comunicación.	9 al 12		
			Estimulación intelectual	Fomenta la creatividad en los demás.	13 al 16		
			Consideración individual	Enseña y capacita a los docentes para mejorar sus habilidades. Conoce los méritos y logros de sus docentes. Motiva constantemente para que cada docente se supere.	17 al 20		

VARIABLES E INDICADORES				
Variable 2: Desempeño docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	Conoce las características de sus estudiantes. Planifica adecuadamente.	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (20-67) Regular (68-83) Bueno (84-100)
La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Crea un buen clima Acciones del docente para el proceso enseñanza aprendizaje. Evalúa y retroalimenta.	6 al 10		
La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	Participación activa. Promueve la participación de las familias.	11 al 15		
El desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.	Formación profesional. Ética profesional.	16 al 20		

Método	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: DESCRIPTIVA correlacional Diseño: NO EXPERIMENTAL Método: Descriptivo	Población: 73 docentes	Se empleó la encuesta con cuestionarios sobre liderazgo transformacional y desempeño docente.	DESCRIPTIVA: Tablas y figuras INFERENCIAL: Rho Spearman

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Influencia idealizada	Su accionar es importante	1,2	Nunca (1)	Bajo [20 – 60]
		3,4	Casi nunca (2)	Regular [61 – 80]
		5,6	A veces (3)	Alto [81 – 100]
		7,8	Casi siempre (4)	
Motivación inspiracional	Motiva a los docentes sobre el futuro de la I.E.	9,10	Siempre (5)	
		11,12		
Estimulación intelectual	Motiva al personal docente manteniendo confianza y comunicación.			
Consideración individual	Fomenta la creatividad en los demás	13,14		
		15,16		
Consideración individual	Enseña y capacita a los docentes para mejorar sus habilidades	17,18		
		19,20		
Consideración individual	Conoce los méritos y logros de sus docentes.			
Consideración individual	Motiva constantemente para que cada docente se supere.			

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce las características de sus estudiantes. Planifica adecuadamente	1 al 5	1. Nunca	Malo (20-67)
			2. Casi nunca	Regular (68-83)
			3. A veces	Bueno (84-100)
			4. Casi siempre	
La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un buen clima	6 al 10	5. Siempre	
La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Acciones del docente para el proceso enseñanza aprendizaje.	6 al 10		
La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Evalúa y retroalimenta.	6 al 10		
La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participación activa	11 al 15		
El desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Promueve la participación de las familias	11 al 15		
El desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Formación profesional	16 al 20		
El desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente	Ética profesional	16 al 20		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica del instrumento 1

Denominación:	Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor:	Bass y Avolio (2004).
Adaptado:	Silvestre (2020)
Propósito:	Determinar el nivel de liderazgo transformacional
Administración:	Individual
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach. (0,964)
Duración:	15 minutos aproximadamente
Dimensiones:	D1: Estimulación intelectual. (8 ítems). D2: Motivación inspiracional. (4 ítems). D3: Consideración individual. (4 ítems). D4: Influencia idealizada (4 ítems)
Descripción:	Se usó la escala de Likert en 5 niveles: (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) siempre.
Nivel:	Alto, Regular, bajo

Ficha técnica de instrumento 2

Denominación:	Cuestionario de desempeño docente
Autor:	Minedu (2014)
Adaptación :	Silvestre (2020)
Propósito :	Determinar el nivel de desempeño docente
Administración:	Individual
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach. (0,941)
Duración:	15 minutos aproximadamente
Dimensiones:	D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (5 ítems). D2: La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (4 ítems). D3: La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (4 ítems). D4: El desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente (4 ítems)
Descripción:	Se usó la escala de Likert en 5 niveles: (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) siempre.
Nivel:	Malo, Regular, bueno

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado docente:

A continuación se presenta una serie de características sobre el liderazgo transformacional. Cada una de ellas va acompañada de cinco alternativas que debe calificar de acuerdo a su percepción, responda marcando con una X la alternativa con la cual más se identifica su director/a

El cuestionario es de CARÁCTER ANÓNIMO NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS por ello solicito por favor responder con sinceridad y veracidad a las preguntas del cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

EL DIRECTOR/A

Nº	Dimensiones/Items	1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA						
1	Actúa con valores y principios éticos en sus acciones de su quehacer educativo.					
2	Muestra entusiasmo y genera confianza por tener un fuerte sentido de propósito.					
3	Asume decisiones considerando lo ético y lo moral.					
4	Enfatiza la importancia de tener condiciones para que se comprometan con la misión de la institución educativa					
5	Demuestra carisma y brinda soporte laboral.					
6	Primero son los intereses de la institución y luego sus propios intereses					
7	Actúa de modo que se gana mi respeto					
8	Manifiesta su autoridad y confianza					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
9	Manifiesta su optimismo sobre el futuro de la institución educativa					
10	Expone con entusiasmo que necesidades educativas deben lograr ser satisfechas.					
11	Presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.					
12	Las acciones que realiza le genera confianza en los demás.					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
13	Acostumbra evaluar alternativas para ver si son los apropiados para solucionar un problema.					
14	Tiende a sugerir diferentes perspectivas de hacer las cosas y lograr cambios en su trabajo					
15	Se aprecia el interés por lograr que los docentes se comprometan en mejorar el trabajo en equipo.					
16	Estimula la creatividad e innovación pedagógica a través de proyectos.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes de la institución educativa que dirige					
18	Trata a los demás como individuo y no sólo como miembro de un grupo.					
19	Conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de los docentes.					
20	Ayuda a desarrollar fortalezas a docentes que tienen dificultad en su labor.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente:

Lee atentamente todas las preguntas, el cuestionario es de CARÁCTER ANÓNIMO NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. Por favor marca con una X el número que te describa mejor. Teniendo en cuenta la escala siguiente

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

EL DOCENTE

Nº	Dimensiones/Items	1	2	3	4	5
PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE						
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.					
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.					
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.					
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.					
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.					
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE						
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.					
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.					
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.					
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.					
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.					
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD						
11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.					
12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejora la calidad educativa en la I.E.					
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.					
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.					
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.					
EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE						
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.					
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.					
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.					
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Actúa con valores y principios éticos en sus acciones de su quehacer educativo.	✓		✓		✓		
2	Muestra entusiasmo y genera confianza por tener un fuerte sentido de propósito.	✓		✓		✓		
3	Asume decisiones considerando lo ético y lo moral.	✓		✓		✓		
4	Enfatiza la importancia de tener condiciones para que se comprometan con la misión de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Demuestra carisma y brinda soporte laboral.	✓		✓		✓		
6	Primero son los intereses de la institución y luego sus propios intereses	✓		✓		✓		
7	Actúa de modo que se gana mi respeto	✓		✓		✓		
8	Manifiesta su autoridad y confianza	✓		✓		✓		
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Manifiesta su optimismo sobre el futuro de la institución educativa	✓		✓		✓		
10	Expone con entusiasmo que necesidades educativas deben lograr ser satisfechas.	✓		✓		✓		
11	Presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	✓		✓		✓		
12	Las acciones que realiza le generan confianza en los demás.	✓		✓		✓		
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Acostumbra evaluar alternativas para ver si son los apropiados para solucionar un problema.	✓		✓		✓		
14	Tiende a sugerir diferentes perspectivas de hacer las cosas y lograr cambios en su trabajo	✓		✓		✓		
15	Se aprecia el interés por lograr que los docentes se comprometan en mejorar el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
16	Estimula la creatividad e innovación pedagógica a través de proyectos.	✓		✓		✓		
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes de la institución educativa que dirige	✓		✓		✓		
18	Trata a los demás como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
19	Conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de los docentes.	✓		✓		✓		
20	Ayuda a desarrollar fortalezas a docentes que tienen dificultad en su labor.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Hay suficiencia.**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

12 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Blanca Nieve Chinchano Olórtgui
DNI: 23098081

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de la Educación


Blanca Nieve Chinchano Olórtgui
Mg. en Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INFLUENCIA IDEALIZADA							
1	Actúa con valores y principios éticos en sus acciones de su quehacer educativo.	X		X		X		
2	Muestra entusiasmo y genera confianza por tener un fuerte sentido de propósito.	X		X		X		
3	Asume decisiones considerando lo ético y lo moral.	X		X		X		
4	Enfatiza la importancia de tener condiciones para que se comprometan con la misión de la institución educativa	X		X		X		
5	Demuestra carisma y brinda soporte laboral.	X		X		X		
6	Primero son los intereses de la institución y luego sus propios intereses	X		X		X		
7	Actúa de modo que se gana mi respeto	X		X		X		
8	Manifiesta su autoridad y confianza	X		X		X		
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Manifiesta su optimismo sobre el futuro de la institución educativa	X		X		X		
10	Expone con entusiasmo que necesidades educativas deben lograr ser satisfechas.	X		X		X		
11	Presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	X		X		X		
12	Las acciones que realiza le generan confianza en los demás.	X		X		X		
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Acostumbra evaluar alternativas para ver si son los apropiados para solucionar un problema.	X		X		X		
14	Tiende a sugerir diferentes perspectivas de hacer las cosas y lograr cambios en su trabajo	X		X		X		
15	Se aprecia el interés por lograr que los docentes se comprometan en mejorar el trabajo en equipo.	X		X		X		
16	Estimula la creatividad e innovación pedagógica a través de proyectos.	X		X		X		
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes de la institución educativa que dirige	X		X		X		
18	Trata a los demás como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	X		X		X		
19	Conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de los docentes.	X		X		X		
20	Ayuda a desarrollar fortalezas a docentes que tienen dificultad en su labor.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María DNI: 20031516

Especialidad del validador: Dra. En Educación

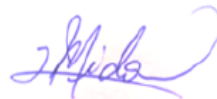
12 de Junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Actúa con valores y principios éticos en sus acciones de su quehacer educativo.	X		X		X		
2	Muestra entusiasmo y genera confianza por tener un fuerte sentido de propósito.	X		X		X		
3	Asume decisiones considerando lo ético y lo moral.	X		X		X		
4	Enfatiza la importancia de tener condiciones para que se comprometan con la misión de la institución educativa	X		X		X		
5	Demuestra carisma y brinda soporte laboral.	X		X		X		
6	Primero son los intereses de la institución y luego sus propios intereses	X		X		X		
7	Actúa de modo que se gana mi respeto	X		X		X		
8	Manifiesta su autoridad y confianza	X		X		X		
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Manifiesta su optimismo sobre el futuro de la institución educativa	X		X		X		
10	Expone con entusiasmo que necesidades educativas deben lograr ser satisfechas.	X		X		X		
11	Presenta una visión estimulante del futuro de la institución educativa.	X		X		X		
12	Las acciones que realiza le generan confianza en los demás.	X		X		X		
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Acostumbra evaluar alternativas para ver si son los apropiados para solucionar un problema.	X		X		X		
14	Tiende a sugerir diferentes perspectivas de hacer las cosas y lograr cambios en su trabajo	X		X		X		
15	Se aprecia el interés por lograr que los docentes se comprometan en mejorar el trabajo en equipo.	X		X		X		
16	Estimula la creatividad e innovación pedagógica a través de proyectos.	X		X		X		
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Dedica tiempo a enseñar y capacitar a los docentes de la institución educativa que dirige	X		X		X		
18	Trata a los demás como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	X		X		X		
19	Conoce las necesidades, habilidades y aspiraciones de los docentes.	X		X		X		
20	Ayuda a desarrollar fortalezas a docentes que tienen dificultad en su labor.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

12 de junio del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zárate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: Maestro en Administración de Negocios – MBA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.	✓		✓		✓		
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.	✓		✓		✓		
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.	✓		✓		✓		
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.	✓		✓		✓		
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	✓		✓		✓		
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.	✓		✓		✓		
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.	✓		✓		✓		
12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejora la calidad educativa en la I.E.	✓		✓		✓		
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	✓		✓		✓		
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.	✓		✓		✓		
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.	✓		✓		✓		
	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.	✓		✓		✓		
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.	✓		✓		✓		
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.	✓		✓		✓		
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

12 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
DNI: 23098081

Especialidad del evaluador: Magister en Administración de la Educación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Blanca Nieve Chinchano Olórtegui
 Mg. en Administración de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.	X		X		X		
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.	X		X		X		
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.	X		X		X		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.	X		X		X		
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.	X		X		X		
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	X		X		X		
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.	X		X		X		
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.	X		X		X		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.	X		X		X		
12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejore la calidad educativa en la I.E.	X		X		X		
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.	X		X		X		
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.	X		X		X		
	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.	X		X		X		
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.	X		X		X		
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.	X		X		X		
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Nagamine Miyashiro Mercedes María **DNI:** 20031516

Especialidad del validador: Dra. En Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



12 de Junio del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica teniendo en cuenta los procesos pedagógicos con estrategias que despierten la curiosidad e interés de los estudiantes.	X		X		X		
2	Aplica la evaluación formativa en sus estudiantes.	X		X		X		
3	Elabora la programación curricular considerando la realidad del contexto, los enfoques transversales, estrategias, propósito y medios.	X		X		X		
4	Adapta contextualizando el diseño de la enseñanza según el interés, el ritmo y estilo de aprendizaje del estudiante.	X		X		X		
5	Promueve una buena convivencia en el aula que influye en el desarrollo de trabajos individuales y de equipo de los estudiantes.	X		X		X		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Promueve el uso de las normas de convivencia constantemente.	X		X		X		
7	Mantiene una relación interpersonal asertiva con y entre sus estudiantes basado en valores.	X		X		X		
8	Evalúa de acuerdo a los aprendizajes esperados para retroalimentar a sus estudiantes teniendo en cuenta su estilo de aprendizaje.	X		X		X		
9	Promueve la reflexión y el uso de estrategias para resolver conflictos suscitados en el aula.	X		X		X		
10	Fomenta el uso de estrategias pedagógicas que promueva el pensamiento crítico reflexivo en sus estudiantes.	X		X		X		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participo en la elaboración del PEI, RI, PCI de la I.E.	X		X		X		
12	Desarrolla proyectos de aprendizaje con innovaciones pedagógicas que mejora la calidad educativa en la I.E.	X		X		X		
13	Realiza jornadas y encuentros con padres de familia en donde brinda estrategias sobre como acompañar y apoyar los aprendizajes de sus hijos a través del trabajo colaborativo.	X		X		X		
14	Integra en su práctica de enseñanza la identidad cultural y los recursos de su comunidad y Región.	X		X		X		
15	Sus estudiantes participan en el día del logro demostrando lo aprendido a las autoridades y público en general de su comunidad.	X		X		X		
	EL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Reflexiona en reuniones colegiadas sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	X		X		X		
17	Participa en proyectos educativos con experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la I.E.	X		X		X		
18	Da aportes para mejorar las políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando una opinión.	X		X		X		
19	Demuestra principios de la ética profesional y actúa en base a ellos.	X		X		X		
20	Procede a la toma de decisiones respetando valores democráticos y actitudes en su participación de la I.E.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA
Opinión de aplicabilidad:
Aplicable [X]
Aplicable después de corregir []
No aplicable []
12 de junio del 2020
Apellidos y nombre s del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zárate Ruiz
DNI: 09870134
Especialidad del evaluador: Maestro en Administración de Negocios – MBA
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 6: Oficios de aceptación de las I.E. donde fue aplicado el instrumento.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 0034
UGEL 06 VITARTE

"Año de la universalización de la salud"

Ate, 30 de junio del 2020

OFICIO N.º 0039-2020-D/I.E. N.º 0034

SEÑOR:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Escuela de posgrado
Universidad Cesar Vallejo- Ate
Presente.-

ASUNTO: Respuesta a Carta N°233-2020-
EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia debo de manifestarle que esta dirección autoriza a la docente **SILVESTRE SAVERO PAOLA GIANINA** a realizar el trabajo de investigación (tesis) denominado "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 08, UGEL 06, ATE, 2020**" lo cual informo para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, reitero las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente



CARMEN R. CHIRINOS QUISPE
DIRECTORA



UGEL N° 06 - ATE - VITARTE
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0024
“Pedro Enrique Gonzales Soto”

Vitarte, 25 de Junio del 2020.

OFICIO N° 043-2020-D/I.E. N° 0034

SEÑOR:

Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Escuela de posgrado
Universidad Cesar Vallejo- Ate
Presente.-

ASUNTO: Autorización para realizar estudio de
investigación en la I. E. N° 0024 en el año 2020.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia debo de manifestarle que esta dirección autoriza a la docente **SILVESTRE SAVERO, Paola Gianina** a realizar el trabajo de investigación (tesis) denominado “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED N° 08, UGEL 06, ATE, 2020” lo cual informo para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, reitero las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente



Paola Gianina Silvestre Saverio
Paola Gianina Silvestre Saverio
DIRECTORA
I.E. 0024 “PEDRO E. GONZALES SOTO”



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°06
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1143 "DOMINGO FAUSTINO SARMIENTO"
EMBLEMÁTICA Y CENTENARIA
PLAZA PRINCIPAL DE ATE S/N - VITARTE- ATE
"Año de la universalización de la salud"

Santa Rosa de Lima



Patrona de la I.E.

Ate, 03 de Julio del 2020

OFICIO N° 0042-2020-D/I.E. N° 1143

SEÑOR:

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Escuela de posgrado
Universidad Cesar Vallejo- Ate
Presente.-

ASUNTO: Respuesta afirmativa autorizando la realización de la investigación en la I.E. N° 1143 Domingo Faustino Sarmiento.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia debo de manifestarle que esta dirección autoriza a la docente **SILVESTRE SAVERO PAOLA GIANINA** a realizar el trabajo de investigación (tesis) denominado **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA RED 08, UGEL 06, ATE, 2020"** lo cual informo para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, reitero las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,



Luz Victoria De La Cruz Sulca
Directora

I.E. N° 1143 "Domingo Faustino Sarmiento"

Anexo 7: Confiabilidad de la variable Liderazgo transformacional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	76,6667	179,647	,863	,961
VAR00002	76,7778	180,183	,845	,961
VAR00003	76,6111	178,605	,924	,960
VAR00004	76,6111	178,605	,924	,960
VAR00005	76,8333	173,794	,915	,960
VAR00006	77,3333	186,941	,278	,968
VAR00007	77,0556	176,761	,687	,963
VAR00008	76,8889	176,575	,876	,960
VAR00009	76,7778	172,771	,885	,960
VAR00010	77,0556	175,585	,843	,960
VAR00011	77,0000	177,882	,859	,961
VAR00012	77,0000	181,294	,689	,962
VAR00013	77,6111	180,252	,542	,965
VAR00014	77,2222	179,359	,855	,961
VAR00015	77,2778	176,330	,810	,961
VAR00016	77,1667	176,618	,859	,960
VAR00017	77,7778	171,830	,778	,961
VAR00018	77,4444	180,261	,447	,967
VAR00019	77,7222	178,918	,679	,962
VAR00020	77,3333	171,412	,879	,960

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

Confiabilidad de la variable desempeño docente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	80,0000	93,412	,738	,938
VAR00002	79,9444	92,997	,757	,937
VAR00003	80,0000	94,941	,449	,942
VAR00004	79,8889	92,928	,752	,937
VAR00005	80,1111	93,046	,613	,939
VAR00006	79,7222	92,212	,827	,936
VAR00007	79,8889	88,458	,811	,935
VAR00008	80,1667	89,324	,828	,935
VAR00009	80,1667	95,441	,531	,940
VAR00010	80,2222	96,065	,644	,939
VAR00011	80,4444	80,261	,853	,937
VAR00012	80,7222	91,859	,543	,941
VAR00013	80,5556	89,085	,819	,935
VAR00014	80,1111	90,340	,816	,936
VAR00015	79,6667	97,412	,479	,941
VAR00016	80,1111	90,928	,691	,938
VAR00017	80,3889	94,958	,665	,939
VAR00018	80,6667	91,294	,638	,939
VAR00019	79,6111	99,663	,256	,943
VAR00020	79,9444	96,408	,457	,941

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20
,941	20

Anexo 8: Base de datos de la variable liderazgo transformacional

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																									
DIMENSIÓN 1								DIMENSIÓN 2				DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4				SUMA V	V1	D1V	D2V	D3V	D4V
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20						
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	30	3	37	18	13	18
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97	3	38	20	15	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	2	32	16	12	16
4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	1	4	4	3	77	2	32	17	11	12
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	91	3	38	19	13	17
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	89	3	38	19	14	13
4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	85	3	36	19	11	15
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	82	2	38	16	11	13
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	92	3	37	19	15	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	98	3	40	20	15	18
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	92	3	38	20	11	19
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	92	3	38	18	14	18
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	84	3	38	17	12	13
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99	3	40	20	15	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	78	2	32	15	12	15
5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	92	3	37	18	14	19
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	68	2	29	13	10	12
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	84	3	36	18	13	14
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	91	3	35	20	15	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	81	2	34	18	13	12
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99	3	40	20	15	19
3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	5	4	1	5	1	2	71	2	29	16	14	9
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	3	93	3	40	19	15	14
5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	91	3	35	20	15	16
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	97	3	39	20	14	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	96	3	40	20	14	17
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	72	2	29	15	11	13
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	96	3	40	20	14	18
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	4	62	1	27	11	8	14
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	95	3	39	19	14	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99	3	40	20	15	19
4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	75	2	31	15	11	15
4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	89	3	35	18	14	17
5	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	91	3	34	20	15	18
5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	5	89	3	37	19	15	13
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	3	36	20	15	20
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	86	3	39	19	13	12
5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	92	3	36	20	15	16
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	84	3	34	16	12	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	97	3	40	19	14	19
5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	5	4	3	3	3	2	3	2	4	78	2	37	17	9	11
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	0	4	4	4	88	3	37	19	14	13
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	98	3	40	20	14	19
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	92	3	37	20	15	15	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	3	40	20	15	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	98	3	40	20	14	20
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	94	3	39	20	14	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99	3	40	20	14	20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	1	24	12	9	12
4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	63	1	30	12	9	9
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	96	3	37	20	14	20
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	93	3	39	20	13	19
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78	2	30	16	12	16
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	90	3	39	19	14	14
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	91	3	38	19	13	17
4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4							

Base de datos de la variable desempeño docente

DESEMPEÑO DOCENTE																								
DIMENSIÓN 1					DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4					UMA V	SD1V2	SD2V2	SD3V2	SD4V2
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20					
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	32	23	24	23	22
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	90	23	25	22	20
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	88	23	22	22	21
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	94	23	24	22	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	96	25	24	24	23
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	91	23	24	22	22
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	84	21	24	20	19
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	87	20	25	20	22
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	95	25	24	24	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	4	94	25	25	22	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	96	25	25	23	23
5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	89	23	23	22	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	91	25	24	21	21
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	94	23	25	25	21
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	96	25	24	25	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	85	24	18	22	21
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	94	23	24	24	23
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	69	16	19	16	18
4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	2	3	3	5	5	2	1	5	5	74	18	22	16	18
5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	92	21	23	23	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	98	25	25	25	23
4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	80	22	21	19	18
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	5	4	88	22	22	23	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	5	3	3	5	5	88	25	25	17	21
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	98	25	25	24	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	97	25	25	23	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99	25	25	25	24
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	71	17	17	17	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98	25	25	24	24
3	5	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	5	63	17	16	12	18
4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	2	4	2	4	3	3	3	2	5	5	74	20	21	15	18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	4	5	92	25	25	20	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	96	25	25	23	23
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	70	19	19	16	16
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	92	25	25	20	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	4	5	4	92	25	25	19	23
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	2	4	5	5	4	5	5	5	86	23	24	15	24
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	91	23	25	22	21
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	90	23	25	19	23
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	25	25	25	25
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	93	25	23	23	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98	25	25	23	25
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	5	3	3	2	5	5	82	23	23	18	18
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98	25	25	24	24
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	92	24	23	23	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	95	25	25	21	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99	25	25	25	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99	25	25	25	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	97	25	25	25	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99	25	25	25	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	94	25	24	24	21
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81	21	20	19	21
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	83	22	22	20	19
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	83	21	21	20	21
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	24	24	25	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	20	20	20	20
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	88	25	22	20	21
4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	87	21	22	22	22
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	5	88	22	23	21	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	97	25	24	24	24
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	90	23	22	23	22
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	3	5	4	65	16	17	13	19
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	80	20	20	19	21
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	95	24	25	24	22
4	4	4	4	3	3	2	1	5	2	1	2	2	3	5	2	3	2	5	5	62	19	13	13	17
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	71	18	18	16	19
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	94	24	25	22	23
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98	25	24	24	25
3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	89	18	23	25	23